100'ÜNCÜ YIL

YAYINLARI
Sayı : 25

SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ YAYINLARI No. 106-88

Dr. TÜRKKAYA ATAÖV

SOVYET RUSYA'DA İŞÇİLERİN BUGÜNKÜ DURUMU

İŞÇİNİN PARTİ, DEVLET VE SENDİKALARLA MÜNASEBETİ

AJANS TÜRK MATBAASI
ANKARA
1960

100 ÜNCÜ YIL

SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ YAYINLARI No. 106 - 88

YAYINLARI
Sayı : 25

Dr. TÜRKKAYA ATAÖV

SOVYET RUSYA'DA İŞÇİLERİN BUGÜNKÜ DURUMU

İŞÇİNİN PARTİ, DEVLET VE SENDİKALARLA MÜNASEBETİ

Ajans Türk Matbaası
Tel. : 20055 - Ankara
1960

ÖNSÖZ

1917 Rus İhtilâlinden zamanımıza kadar endüstride en ileri gitmiş olan Batı Avrupa ve Amerika endüstri hayatının ortaya attığı meseleleri parlâmanter usullerle çözmeğe muvaffak olurken Rus Komünizmi işçiyi sosyo - ekonomik bir istihsal âleti haline soktuktan başka, M. Djilas, A. Koestler ve A. Gide gibi yazarların da teşhis ettiği gibi, işçi kitlesinin başına «Komünist Aristokrasisi» denebilecek bir idareci sınıf dikti. Bu kitap «işçi devleti» olduğunu iddia eden Sovyet Rusya'da endüstri işçisinin parti, devlet ve sendikalarla münasebetini inceliyerek işçinin nasıl istismar edildiğini ispat gayesini güdüyor. Bugün, yeryüzünün üçte birinin Sovyet rejimine uygun bir sistemle idare edildiğini ve bazı memleket ve şahısların «Batı» ve «Doğu» sistemleri arasında kararsız kaldıklarını hatırlarsak bu konu daha çok önem kazanıyor. Bu kitabın hazırlanmasında fikirlerinden istifade ettiğim Syracuse Üniversitesi Sovyet Rusya Devlet İdaresi ve Milletlerarası Münasebetler Profesörü W. W. Kulski, New York Üniversitesi Sovyet Ekonomisi Profesörü Arthur Z. Arnold ve gene New York Üniversitesi Mukayeseli İşçi Sendikaları Profesörü MacDonald ile Rusça metinlerin tercümesinde yardımlarını esirgemiyen Harvard Üniversitesi Rus Araştırmaları Merkezi üyeleri ve Congress Kütüphanesi vazifelilerine teşekkür ederim.

T. A.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
GİRİŞ	1 - 4
BİRİNCİ KISIM : SOVYET ENDÜSTRİ İŞÇİSİ	5 - 15
Çalışma Mecburiyeti	7
İş Kayıt Defteri ve İş Pasaportu	7
İşe Başlama	9
Tek - Adam İdaresi	10
İş Günleri	11
Gece Mesâisi	13
Fazla Mesâi	13
Kadın İşçiler	14
Çocuk İşçiler	14
İKİNCİ KISIM : SOVYET İŞÇİ SENDİKALARI	17 - 36
Sovyet İşçi Sendikalarının Gâyeleri	19
Kollektif İş Mukaveleleri	22
Stalin'den Sonra Yapılan Üç Kollektif İş Mukâvelesinin Tahlili	26
1956 - 1957 Yıllarında Yapılan Değişiklikler	28
İşveren - İşçi İhtilâfları ve İhtilâfı Değerlendirme Komisyonu	32
Tenkitler ve 1957'de Yapılan Değişiklik	34
ÜÇÜNCÜ KISIM : İŞÇİ ÜCRETLERİ	37 - 49
Asgarî İstihsal Kotası ve İş Günleri	39
Ücretlerin Tespiti	40
Parça Başına ve Zamana Müstenit Ücretler	44
1957'de Yapılan Değişiklik	46

Sayfa

DÖRDÜNCÜ KISIM : İŞÇİ DİSİPLİNİ ..... 51 - 67

Lâkaydi Suçu 53
İşten Kaçma Suçu 54
İşçinin Maddî Mes'uliyeti 59
Sosyalist Malzemenin Muhafazası 60
Mecburî Nakil 60
1956'da Yapılan Değişiklik 61
Sosyalist Yarışma Mefhumu 63
İşe Nihayet Verme 64

BEŞİNCİ KISIM : SOSYAL SİGORTA ..... 69 - 76

Sosyal Sigorta Kanunları 71
Sosyal Sigorta Fonu 72
Hastalık ve Kaza Sigortası 72
Mâlûliyet Sigortası 73
Analık Sigortası 74
İhtiyarlık Sigortası 75

SONUÇLAR ..... 77 - 81

İZAHLI BİBLİYOGRAFYA ..... 83 - 91

İNDEKS ..... 92 - 93

GİRİŞ

GİRİŞ

Nazariyeye bakılırsa Sovyetler Birliği idare sistemi «proletarya diktatörlüğü» ne dayandığına göre endüstri işçileri Rusya'nın idareci sınıfını teşkil etmektedirler. Gene teoriye göre, endüstri işçisinin bu hakkını Sovyet Rusya Komünist Partisi işçiler namına kullanmaktadır. Stalin bu kâideyi «partinin önderliği olmadan proletarya diktatörlüğü düşünülemez» diyerek izah etmişti [1]. Maamafih, işçilerin pek cüz'î bir azınlığı parti üyesi olabilir. İki - yüz on - beş milyonluk Rusya'da sekiz milyonu geçmeyen parti üyelerinin çoğu devlet organlarında, endüstri ve ziraat teşekküllerinde mühim mevkilere geçen münevver sınıftan olup doğrudan doğruya işçi saflarından gelenlerin sayısı azdır. Stalin partinin önderlik vasfını şöyle ifade etmişti : «Parti işçi sınıfının yalnız his ve düşüncelerine tercüman olmakla vazifesini yerine getirmiş sayılmaz... Parti işçi sınıfını geriden destekleyen bir organ olmak yerine bir öncü ve lider vazifesini görmelidir.» [2] Bir devlet idaresinde en önemli meselenin o cemiyette siyasî kudretin hangi sınıfın elinde toplandığını tespit etmek olduğunu ileri süren Sovyet yazarları Rusya'da siyasî kuvvetin işçilerin elinde olmadığını gizlememekte ve her türlü yetkinin «ideolojik ve siyasî önder» [3] sıfatını verdikleri partiye âit olduğunu açıkca belirtmektedirler. Sovyet yazarları Rus işçisinin «diğer memleketlerle mukayese kabul edilmeyecek kadar müreffeh bir durumda» [4] olduğunu ileri sürerek ona «proletarya» yerine «işçi sınıfı» demenin doğru olacağına inanıyorlar. Stalin de «Rus işçisi istismardan kurtarılmış yepyeni bir sınıftır» [5] demekle bunu ifade etmek istiyordu.

[1] Joseph Stalin, **Problems of Leninism.** Moscow, Foreign Languages Publishing House, 1940, s. 134 - 135.

[2] **Ibid.**, s. 73.

[3] M. A. Arzhanov et al., **Teoria Gosudarstva i Prava.** Moskova, S. S. S. C. B. Fen Akademisi Hukuk Enstitüsü, 1949, s. 224; W. W. Kulski, **The Soviet Regime : Communism in Practice.** Syracuse, Syracuse University Press, 1954, s. 334.

[4] Stalin, **op. cit.**, s. 565 - 566.

[5] **Idem.**

Hakikatte, Sovyet işçisi sosyo - ekonomik ve idarî bir kontrol mekanizması altında bir istihsal âletidir. Bu geniş mekanizma Sovyet Hükûmeti merkez organlarının ve parti yüksek kademelerinin aldığı kararlarla fabrika çalışma şartları ve kâidelerinin yerine getirilip getirilmediğini kontrol eder [6]. Sovyet işçisinin tâbi olduğu çeşitli kontrol uzuvlarının ana gâyesi Sovyet rejiminin bölünmek bilmez otoritesi ve menfaatlerini korumaktır [7]. Sovyet işçisi muayyen bir istihsal plânında kıymeti semere ve verimliliğiyle ölçülen bir âlet durumundadır. Bu çalışmanın gâyesi bir Sovyet işçisinin çalışma şartları, işçi sendikalarındaki rolü, aldığı ücret, işçi disiplini ve cezaları ve sigorta meselelerini incelemektir. Burada maksat Sovyet Rusya'da işçi sınıfının gelişmesinin bir tarihçesini yapmak yahut işçi sendikalarının 1917 İhtilâlindenberi geçirdiği istihalelerin özetini vermek değildir. Gâye, bilhassa İkinci Cihan Harbinden sonra bütün dünyada ilgi uyandıran Sovyet işçi meselelerinin anahatlarını incelemektir. Bu çalışmada üzerinde durulan bazı hakikatlar yalnız işçi dâvâlarını aydınlatmayıp Rus Hükûmeti, Sovyet Rusya Komünist Partisi ve işçi sendikalarının çalışış tarzları hakkında da bilgi verecektir. Bu kitabın hazırlanmasında kullanılan bazı Rus kaynakları daha çok işçi meseleleriyle ilgili kanun, karar, direktif ve tebliğlere dikkati çektikten başka bazı nazariyelerin nasıl tatbik edilmekte olduğunu da açıklamağa yarayacaktır. Okuyucu metinde zikredilen hükûmet ve parti kararlarının resmî olmaları sebebiyle Rus işçisinin yaşayış tarzını hakikate uygun olarak aksettirmediğini düşünebilir. Lâkin, şunu kabul etmeli ki Sovyet Rusya gibi totaliter bir rejimle idare edilen memlekette hükûmet ve parti direktiflerinin harfiyen yerine getirilmeğe çalışıldığı su götürmez. Kaldı ki mes'ulleri cezalandırmak için Sovyet kaynakları alınan kararların ne hususlarda îfa edilmediğini açıkça zikrederek bize yalnız resmî görüşü değil, hakiki durumu da anlayacak ip uçları veriyor. Bu araştırmada Sovyet kaynaklarından edinilen mâlûmatı tahkik ve mevcut bazı boşlukları doldurmak için Batı dillerindeki kitap, risâle ve makâlelerden de geniş mikyasta faydalanılmıştır.

[6] Joseph Stalin, **Problems of Leninism**, Eleventh Edition, Moscow, 1947, s. 515.

[7] Alexander Vucinich, «The Structure of Factory Control in the Soviet Union», **American Sociological Review**, April 1950, Vol. XV, No. 2, s. 179 - 186.

BİRİNCİ KISIM

SOVYET ENDÜSTRİ İŞÇİSİ

BİRİNCİ KISIM

SOVYET ENDÜSTRİ İŞÇİSİ

Çalışma Mecburiyeti : Sovyet işçi kanunlarına ve iş şartlarına bakarak Sovyet işçisinin nasıl işe başladığını, hangi şerâit altında vazife gördüğünü ve Komünist Partisinin elinde ne dereceye kadar bir âlet olduğunu inceleyelim. Sovyet Anayasasının on - ikinci maddesine göre, «çalışmak bir vazifedir.» Bu madde Marks'ın «çalışmak hayatın ilk ve en ana esasıdır» düsturuna uyuyor[1]. Lâkin, Sovyet Rusya'da bu «ana esas» şehir çocukları için on - altı, taşralılar için de on - iki gibi çok küçük yaşta tatbik edilmeğe başlar. Seçimlerde rey verebilmek için on - sekiz, adaylık için de yirmi - bir asgarî yaş olarak tespit edilmişse de bir Sovyet genci çok daha ufak yaşta işe başlamağa mecbur tutulmaktadır. Çalışma müfettişlerinin izniyle, şehir çocukları on - dört yaşında dahî işe başlayabilirler. Bunun için ana - babalarının müsaadesi lüzumlu değildir.[2] Ebeveynin muvafakati yalnız çocuk başka bir Sovyet vatandaşının dar sâhâlı hususî bir işinde çalışacaksa lüzumludur.[3] Gencin kazancını istediği şekilde kullanma serbestisi bir çok Rus çocuklarını on - altı yaşına gelmeden evvel çalışmağa sevketmektedir.[4]

İş Kayıt Defteri ve İş Pasaportu : Çalışmak isteyen her Rus endüstri işçisinin bir «iş kayıt defteri» olmalıdır. Şehirlerde bir de «iş pasaportu» na ihtiyaç vardır. 20 Aralık 1938 tarihinden itibaren her işçide bulunması gereken iş kayıt defteri işçinin isim ve soyadı, yaşı, tahsil durumu, kabiliyet ve bilgi derecesi, hangi fabrikalarda çalıştığı ve aldığı ceza ve mükâ-

[1] N. G. Alexandrov et al., **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî Bilgiler Enstitüsü, 1949, s. 1.

[2] **Ibid.**, s. 230.

[3] **Ibid.**, s. 123.

[4] N. G. Alexsandrov et al., **Zakonodatelstvo o trude. Kommentarii k zakonodatelstvo o trude SSR i Kodeksu Zakonov o trude RSFSR.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî Bilgiler Enstitüsü, 1947, s. 25; Kulski **op. cit.**, s. 336.

fatları zikreder. Böylece, bir Sovyet işçisi iş yerine müracaat ettiği zaman fabrika müdürü işçinin kayıt defterine bir göz atmakla o işçinin bütün çalışma mâzisi ve kâbiliyetleri hakkında bir fikir sahibi olur. Sovyet kaynakları fabrika idaresinin kayıt defteri olmayan birini işe alamayacaklarını kat'iyetle ifade etmektedirler.[5] İlk defa olarak işe giren bir gence işe çalışmağa başladıktan beş gün sonra kayıt defteri verilir.

Kayıt defteri bir fabrika idaresine yalnız işçinin çalışma mâzisiyle ilgili bilgi vermekle kalmayıp endüstri alanında çalışma çağına girmiş vatandaşların her istedikleri işe girmelerini önleme gâyesini de güdüyordu. İşçi herhangi bir fabrikada çalıştığı müddetçe kayıt defterini fabrika müdürlüğüne teslim etmek mecburiyetinde olduğundan kayıt defterini ibraz etmeden başka bir yerde çalışmak için müracaat dahî edemeyeceği tabiidir. Bazı işçiler yalnız kayıt defterlerini değil, iş pasaportlarını da iş yerine teslim ederler ki fabrikanın izni olmadan ikametgâhlarını dahî değiştirmeleri imkânsızdır. Halk Komiserleri Konseyinin 10 Eylûl 1940 tarihli kararına göre, «savunma, kömür ve demiryolu endüstrileri, Devlet Bankası ve Tasarruf Bankasında çalışanlar iş pasaportlarını iş yerine teslim edip bir hüviyet varakası alırlar.»[6] Fabrika idaresi işçinin pasaportunda işe başlayış ve ayrılış tarihlerini göstermekle mükelleftir. Ancak pasaportunda bir yerde çalıştığı zikredilen işçi o havalide oturma hakkına haizdir. İşçi o civarda çalışmakta olduğunu pasaportundaki kayıtla ispat edemezse kendine ne oteller, ne de ev sâhipleri oturacak bir yer verirler. Böylece, sokakta kalan işçi polis tarafından asıl çalıştığı yere iâde edilir. Fabrika müdürü işçiye bu hususda müsamaha gösterirse yüz ruble para cezasına çarptırılır.[7] Fabrikadaki mes'ul şahıs pasaportta işçinin çalışmağa başlayış ve ayrılış tarihlerini belirtmemişse cezası altı aya kadar tashih-kâr amelelik olarak tespit edilmiştir.

Bir işçi henüz çalışmağa başlamadığından dolayı iş kayıt defterine sahip değil de bir fabrikada çalışmağa müracaat etmişse, fabrika idaresi oturduğu yerden bir ikametgâh tezkeresi teminini şart koşmaktadır. Eğer müracaat sahibi işçi endüstride çalışmak isteyen bir köylüyse bulunduğu yerin «sovyet» adı verilen idare meclisinden aslında nerede oturduğu ve şehre ne sebeple geldiğini bildiren bir tezkere sunmak mecburiyetindedir.

[5] S. S. Askarkhanov, **Trudovoe Zakonodatelstvo, Spravoçnik Narodnovo Sudii,** Moskova, S. S. C. Adâlet Bakanlığı, 1949, s. 18; Kulski, **op. cit. s. 356.**

[6] **Ibid., s. 21.**

[7] **Idem.**

İşe Başlama : Sovyet işçisinin ilk çalışma yerini seçme serbestisi adamakıllı sınırlıdır. Bir kollektif çiftlikte çalışan köylünün bir fabrikada çalışması münasip görüldüğü takdirde kendine gösterilen fabrikada işe başlaması zarûridir. Bir sanat okuluna veya orta mektebi bitirip ekseriya en aşağı üç - dört sene mecburî hizmeti olan bir genç çok defa ilk gönderildiği müessesede kalır. [8] Şehirlerde oturan tecrübesiz işçiler, işlerinden çıkarılanlar ve çalıştıkları fabrikanın kapanması gibi sebeplerden dolayı yeni iş arayanlar [9] kendi başlarına ve hükûmetin tavsiyesine lüzum kalmadan işe girme hakkına sahiptirler. Girecekleri yeni işi seçme serbestisi olan işçileri elemana çok ihtiyaç hissedilen endüstrilere çekebilmek için ücret târifeleri biraz yüksek tutulmakta ve işçilere bazı kolaylıklar gösterilmektedir. [10]

Sovyet işçisinin çalıştığı yerde hiç değilse İkinci Cihan Harbinden sonra uzun bir müddet kalması genel bir kâide hâline gelme temâyülleri göstermişse de bazı istisnalar vardır. Meselâ, Sovyet Rusya Uzak Doğusu gibi memleketin ücrâ köşelerinde çalışanlar yaşama şartlarının güçlüğünden, bir mevsime münhasır işlerde iş sâhâsının daralması yüzünden ve köylerden gelip endüstri hayatına intibak edemeyen köylüleri yerlerine iâde etmek ihtiyacından dolayı bazı işçilere muayyen bir zaman sonra nakletme hakkı tanınmıştır.

Bir işçinin fabrikaya kabul edilmesi o müessese müdürünün işçinin siyasî inançlarını tehlikesiz ve meslekî bilgisini kâfi bulduğu mânâsına geldiğinden birine iş vermek oldukça mes'uliyetli bir meseledir. Sovyet işçi kanunlarına göre, işçiyle yapılan bir mukâvelenin yazılı olması şart değildir; anlaşma sözle de olabilir. Mukavele yazılı olsa bile, hükümler devletin yaptığı kanun ve aldığı kararlar çerçevesi içindedir. Devletin yayınladığı herhangi bir kanun, usul ve tebliğe aykırı olan mukâvele maddeleri hükümsüzdür. [11]

İşçiyle iş veren arasındaki mukâveleler çok defa gayrimuayyen bir süre için yapılır. Mukâveleyi ne iş veren, ne de işçi fesh edebilir. [12] 1940 yılına kadar işçi veya iş veren fabrika müdürlüğünün muvâfakatini aldıktan bir ay sonra kontratı fesh edebiliyordu.

[8] A. E. Paşertsnik, **Pravo na Trud.** Moskova, S. S. C. B. Fen Akademisi Hukuk Enstitüsü, 1951, s. 217.

[9] Yeni iş arayanlar bahsiyle ilgili olarak bu kitabın 61 - 63'üncü sahifelerine bak.

[10] Paşertsnik, **op. cit.**, s. 166.

[11] Alexsandrov et al., **Zakonodatelstvo o Trude.** s. 24.

[12] Paşertsnik, **op. cit.**, s. 212.

Tek - Adam İdaresi: Bir Sovyet vatandaşı çalışmağa başlar başlamaz *edinonaçalie* denilen merkeziyet sistemine bağlı kalır[13]. Bu prensibin en mühim gâyesi «işçilerin fabrika idaresine katılmalarını önlemektir.»[14] Stalin daha 1931 yılında Rus fabrikalarında tek - adam idaresinin hâkim olmasını şart koşmuştu.[15] Bu görüş bir müdürün işçi teşekküllerinin muvafakatine lüzum görmeden fabrikayı idare etmesi demektir. Bir fabrikada hiç bir işçi veya teşekkül fabrika müdürünün kararlarına aykırı hareket etmeğe veya bu kararları tenkit etmeğe yetkili değildir. Komünist Partisinin fabrika içindeki mümessilleri ve işçi sendikaları istihsal plânının muvaffak olması ve işçi disiplininin kuvvetlenmesi için müdüre yardım etmekle vazifeli iseler de müdürün kararlarına «müdâhale etmemeleri» âdet hâline gelmiştir.[16]

Şube şefinin tavsiyesi üzerine fabrika müdürü tarafından tâyin olunan ustabaşılarının (*mastera*) nüfuzu geniştir.[17] 27 Mayıs 1940 tarihli karara göre, «ustabaşı mensubu olduğu kısmın selâhiyetli şefidir.»[18] Fabrika müdürlüğünün bütün emirleri işçilere onun vasıtasiyle ulaşır; bu emirlerin kendi kısmında tatbikinden de gene o mes'uldur. Usta - başı istihsal yarışında geri kalan işçilere disiplin cezaları vermekte serbesttir.[19] Gene usta - başı olaganüstü hizmeti görülen işçilere genel ücret fonundan mükâfat vermek hakkına sâhiptir. Mükâfatlar bu fonun yüzde ikisini aşmaz.

Sovyet fabrikalarında «tek - adam idaresi» fabrikalar birleşip tröst haline geldiği zaman daha çok hissediliyor. Usta - başılarını tâyin ve azil yetkilerine sâhip olan tröst direktörü (*naçalniki tsekhov*) doğrudan doğruya o endüstrinin vekiline bağlıdır. Fabrika idaresinde rolü olmayan iş-

[13] Y. Zukovskii, «Edinonaçalie - osnovnoi metod upravleniia sotsialisticeskoi promişlennost'iu,» **Bolşevik.** Cilt XVII, No. 17, 1940, s. 16 - 25.

[14] N. G. Aleksandrov ve G. K. Moskalenko, **Sovetskoe Trudavoe Pravo.** İkinci Baskı, Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1947, s. 28; Kulski, **op. cit.**, s. 337.

[15] Stalin, **op. cit.**, s. 386.

[16] I. I. Evtikhiyev ve V. A. Vlassov, **Administrativnoe Pravo S. S. S. R.** Moskova, S. S. C. B. Bilgiler Enstitüsü, 1946, s. 278.

[17] **Ibid.**, s. 279 - 280; «O role mastera na proizvodstve», **Problemi Ekonomiki.** Cilt XII, No. 7, 1940, s. 17 - 21.

[18] **Spravoçnik Profsoyuznovo Rabotnika.** İkinci Baskı, Moskova, İşçi Sendikaları Merkez Konseyi, 1949, s. 32.

[19] Disiplin konusu için bu kitabın 51 - 67'inci sahifelerine bak.

çilere düşen vazife ise «istihsali arttırmak için azamî gayreti göstermek ve disipline riâyet etmektedir.» [20]

İş Günleri: 1936 Sovyet Anayasasının 119'uncu maddesi günlük çalışma saatlerini yedi saat olarak tespit etmiş olmasına rağmen Yüksek Meclis Presidyumunun 26 Haziran 1940 tarihli tebliği bu süreyi sekiz saate çıkardı. [21] Gene Sovyet Anayasasının 146'ıncı maddesine göre, anayasada yapılacak değişikliklerin S. S. C. B. Yüksek Meclisini meydana getiren Birlik Meclisi ve Milliyetler Meclisinin ancak üçte - iki çoğunluğu ile olabileceği açık olarak zikredilmekteyse de anayasanın bu hükmü resmî olarak 25 Şubat 1947 tarihinde Yüksek Meclisin tasdikinden geçirildi. 1956 Baharında toplanan Yirminci Parti Kongresinde herhalde Rusya'da istihsalin artmakta olduğunu göz önünde tutularak İkinci Cihan Harbinden evvelki yedi saat mesai prensibine dönüleceği belirtildi. İşçi Kanununun 98'inci maddesine göre, öğle tatili bu yedi saat içine dâhil değildir. [22]. Sovyet anlayışına göre, yalnız iş başında geçirilen zamana ücret ödenebilir. Bir Sovyet kaynağının dediğine bakılırsa, fabrikada bulunmuş olmak çalışmak demek değildir; «gâye bütün mesâi zamanında üstün bir enerjiyle âzamî derecede çalışmaktır.» [23] İşçiler iş mahallerinde hiç vakit kaybetmemeli ve dikkatleri, parti de dâhil olmak üzere, hiç bir teşekkül tarafından başka yöne çevrilmemelidir. 18 Ocak 1941 tarihli işçi tüzüğünün 17'inci maddesi gereğince çalışma saatlerinde işçiyi toplantılara çağırmak, ücretlerini dağıtmak veya herhangi bir rapor, vesika ve sertifika tevzi etmek suretiyle vakitlerini almak yasaktır. [24]

Sovyet işçi kanunları tatil zamanları olarak günlük, haftalık, senelik ve resmî tatilleri zikrediyorlar. Rus idarecileri günlük mesâinin dışında kalan saatleri de tatilmiş gibi göstererek sahte bir gurur duymaktadırlar. Pazar günü ekseriya haftanın tatil günü olarak kabul edilmişse de fabri-

[20] Z. A. Vişinskaya, **Prestuplenia v oblasti trudovikh othoşenii.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1949, s. 54.

[21] S. S. Askarkhanov, **Trudovoe Zakonodatelstvo : Spravoçnik Narodnovo Sudii.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı, 1949, s. 5. Bu tebliğ hakkında o zamanki Sovyet İşçi Sendikaları Başkanı N. Şvernik'in görüşü için bak : N. Şvernik, «O perekhode na vos 'miçasovoi raboçiiden'» **Bolşevik.** Cilt XVII, No. 11 - 12, s. 6 - 13.

[22] **Ibid.**, s. 54 - 55.

[23] A. E. Paşerstnik, **Pravovye Voprosi Voznagrazhdeni Za Trud Raboçikh i Sluzhaşçikh,** Moskova, S. S. C. B. İlimler Akademesi Hukuk Enstitüsü, 1949, s. 180; Kulski, **op. cit.**, s. 338.

[24] Askarkhanov, **op. cit.**, s. 92.

kadaki işin mahiyeti devamlı çalışmayı icab ettiriyorsa pazar günü yerine, Bakanlar Kurulu karariyle, haftanın başka bir günü tatil olarak tespit edilir. Eğer hafta tatili resmî bir tatille aynı güne düşüyorsa ilâve olarak tatil verilmez.[25] Senelik tatiller yılbaşı tatili (1 Ocak), Milletlerarası İşçi Bayramı (1 - 2 Mayıs), 1917 İhtilâlinin yıldönümü (7 - 8 Kasım) ve 1936 Anayasasının kabulünün yıldönümü (5 Ekim) olmak üzere altı günden ibarettir.

Bir fabrika işçisine resmî tatil gününde çalışmağı teklif ederse işçiye ya başka bir gün tatil olarak tanınır, yahut da o günkü mesâisi için bir misli ücret verilir. Yalnız, pazar günü yapılan ilâve mesâi için ya başka bir tatil günü verilmekte yahut da o günkü mesâiye karşılık ücret yüzde 50 arttırılmaktadır. Fabrika müdürü bir tatil gününde işçileri çalışmağa davet ettiği zaman bu hareket işçi kanunlarını ihlâl etse bile işçiler vazife başında bulunmağa mecburdurlar. 1943 yılında Boymatov adlı bir işçi fabrikanın mesâi günü olarak ilân ettiği bir tatilde iş yerinde bulunmadığı için mahkûm edilmişti. Leninabad mahallî mahkemesi Bakanlar Kuruluna danışmadan bir tatil gününde mesâi istendiğini ileri sürerek kararı tasdik etmemişse de S. S. C. B. Yüksek Mahkemesi 26 Haziran 1943 tarihli kararında şunları belirtti :

> «Fabrika müdürünün kararı bazı usullere riâyet edilmeden verilmişse de bütün işçilerin buna riâyet etmesi mecburidir. İşçi müdürlüğün emrini hiçe sayarak işe gelmemezlik edemez. Verilen emir yerinde değilse evvelâ vazifesi başında bulunur ve mesâiden sonra gerekli mâkamlara şikâyetini yapar.»[26]

S. S. C. B. Yüksek Mahkemesi 10 Şubat 1944 tarihinde Musenko dâvâsında da aynı görüşü tekrarladı : «İşçi kanunlarına aykırı da olsa mantikî bir sebep olmadan mesâi günü ilân edilen tatillerde işe gelmemek bir suçtur.»[27] İşçi bu suçtan dolayı aynı fabrikada altı aya kadar ücreti yüzde 25 indirilmek şartiyle «tashihkâr amelelik» cezasına çarptırılır.[28]

Tabii, mesâi saatleri bazı işler için daha kısadır. İşçi kömür ocaklarında altı, ve civa imâlatı gibi sıhhat için zararlı işlerde dört - beş saat çalıştırılmaktadır.

[25] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 189.
[26] **Ibid.,** s. 60.
[27] **Idem.**
[28] «Tashihkâr amelelik» ve diğer cezalar için bu kitabın 53 - 59'uncu sahifelerine bak.

Gece Mesâisi : Sovyet işçisi gündüz mesâisinin yedi saati yerine gece altı saat çalışıyorsa da gece mesâisi için fazla ücret almamaktadır. [29] Gece mesâisi ücretinin hesap ediliş şekli işçiyi hakkını tam olarak almaktan mahrum etmektedir. Rus işçilerine gece mesâisinin ilk yedi saati için parça başına ücret ödenmekte ve geri kalanı için de daha aşağı bir târife olan saat başına ücret sistemi tatbik edilmektedir.

Fazla Mesâi : Bazı endüstrilerde fazla mesâiye müsaade edilmekte, bazılarında ise edilmemektedir. Meselâ, inşaatta ve kereste endüstrisinde işçi yetersizliği hissedildiği zaman fazla mesâiye yer verilmektedir. [30] Maamafih, işçinin bir sene zarfındaki fazla mesâisi 120 saati geçemeyeceği gibi iki gün içindeki fazla mesâi de dört saati tecâvüz edemez. [31]

Fabrika idaresi bir günlük yedi saatlik mesâiden sonra, mahallî işçi sendikasının muvafakatiyle, işçiyi vazifesi başında alıkoyma hakkına sâhiptir. Rusya'da işçi sendikaları devletin birer organı halinde olduğuna göre fabrika idaresinin tavsiyelerine aykırı hareket ettikleri görülmemiştir. Üstelik, fabrika idaresinin işçi sendikalarının fikrini alacak kadar vakti yoksa dahî işçilerden mecburî olarak fazla mesâi beklenir. Bu gibi hallerde, idare fazla mesâi yapıldıktan sonra işçi sendikalarına müracaat eder ve muvafakatini alır. [32] Fabrika müdürlüğü şu hallerde işçiden fazla mesâi talep edebilir : (a) millî savunma icaplarını yerine getirmek ve tabiattan doğan bazı felâketleri önlemek; (b) posta, telgraf, telefon, elektrik ve su işleri gibi işlerde devamlı çalışmayı sağlamak; (c) bir ham maddenin zarar görmemesi gibi derhal ve devamlı bir şekilde çalışmak; ve (ç) bozulan istihsal makinalarını tamir etmek için [33].

On - altı yaşından yukarı olan işçiler fabrikanın fazla mesâi emrini harfiyyen yerine getirmekle mükelleftir. [34] Bu kâideye riâyet etmeyen işçilerin ücretleri altı aya kadar yüzde 25 indirilebilir. Fazla mesâiye zorlanmayanlar ancak «on - altı yaşından küçük olan işçiler, en az beş ay hâmile işçi kadınlar ve aktif vaziyette tüberkülozu olan işçilerdir.» [35]

İşçi kanunlarının 94'üncü maddesi yüksek rütbeli teknik ve ekonomik elemanın, öğretmenlerin, müfettişlerin ve hâkimlerin günün yirmi -

[29] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo. s. 180.**
[30] **Ibid.**, s. 185.
[31] **Ibid.**, s. 184 - 185.
[32] **Ibid.**, s. 184.
[33] **Ibid.**, s. 183.
[34] **Ibid.**, s. 184.
[35] **Idem.**

dört saatinde hizmete âmâde olmaları gerektiğini yazıyor. Maamafih, bazı endüstri işçileri de bu kategoriye dahil olup mesâi saatleri nâmütenâhidir. [36]. Yalnız iş saatleri kat'î olarak tespit edilmeyen yüksek rütbeli zevat fazla mesâileri için tatminkâr ücret ve uzun tatiller almaktadırlar. [37] Bu gibi kimselerin vazife saatleri tespit edilmemişse de günde yedi saatten az çalıştıkları vâki değildir. [38]

Kadın İşçiler : Sovyet Anayasasının 122'inci maddesi kadınların «ekonomik, idarî, kültürel, siyasî ve diğer halk hizmetlerinde erkeklerle eşit «olduğunu zikrediyor. Kadınların başardıkları «aynı miktar ve kıymette» iş için erkekler kadar ücret aldıkları doğruysa da kadınlar erkeklerin çalıştığı bütün ağır işlerde vazife görmektedirler. Sovyet kanunları Rus işçi kadınının iş bulma, çalışma ve ücret meselelerinde erkekle eşit hakları olduğunu iftiharla zikrediyorsa da 1930 yılındanberi çıkmakta olan kanunlar kadın işçilere ağır ve insafsız işler yüklemektedir. [39] Halk Komiserleri Konseyinin 1 Kasım 1938 tarihli kararı kadınlara trenlerde makinist, ateşçi ve tamirci olabilmek «hak» kını tanımıştır. İşçi Sendikaları Merkez Konseyinin 13 Haziran 1940 tarihli kadınlara nehir nakliyatında iş verilmesi «hak» kını tanıdı. Gene Halk Komiserleri Konseyinin 25 Ekim 1940 tarihli kararı maden ocaklarını kadınlara da açtı. Yüksek Meclis Presidyumunun 8 Temmuz 1944 tarihli tebliği fazla mesâi ve gece mesâisi «hak» larını tanıdı. Rusya'da erkek - kadın müsavatı kadınların lokomotiflerde makinist ve ateşçi, maden işçisi, gece işçisi ve hamal olarak çalışmaları anlamına da geliyorsa birçok Sovyet vatandaşının bu türlü «eşitliğe» taraftar olmadığı şüphe götürmez. Yalnız işçi kanunlarının 131 inci maddesine göre, hâmile kadın işçiler, ancak beşinci aydan sonra, fazla mesâi ve gece mesâisinden mes'ul tutulmuyorlar. [40]

Çocuk İşçiler : Sovyet âilesinde babanın kazancının az oluşu anne ve çocukların çalışmasını çok defa zarurî kılmaktadır. İkinci Cihan Harbine kadar yaşları küçük olan çocuklar ağır işlere verilmiyor idiyse de on - altı yaşını idrak etmiş olanlar ekseriya diğer işçilerden tefrik edilmiyor ve ağır işlerde bile yedi saat çalışmağa mecbur tutuluyor. [41] Bazı iş sâhaları yaşı ufak olanlara kapalı olsa dahî kanun o iş için yetiştirilmekte olan çocuğun, yaşı müsâit olmasa bile, işe başlamasına müsaade etmek-

[36] **Ibid., s. 180 - 181.**
[37] **Ibid., s. 182.**
[38] **Idem.**
[39] **Aleksandrov et al., Zakonodatelstvo o Trude. s. 277 ve 281.**
[40] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo, s. 245.**
[41] **Ibid., s. 247.**

tedir.[42] Sadece hükûmet çocuk işçilerin 20 kilodan ağır eşya taşımalarına izin vermiyor.[43] 16 - 18 yaşlarındaki erkek çocukların 16.4, aynı yaşta ki kız çocukların 10.25 kilodan fazla eşya taşımaları kanunen yasaktır. Bu tahditler on - altı yaşından küçük olanlar için yüzde 50 indirilir.[44] On - altısını doldurmuş olanlardan gece mesâisi ve fazla mesâi beklenebilir.[45] On - dördüne gelmiş bir çocuk çalışmağa zorlanamaz; çocuk ancak kendi arzusuyla işe başlayabilir. Maamafih, İç İşleri, İhtiyat İşçiler ve Eğitim Bakanlıkları on - dört yaşından ufak olanları demiryolları ve fabrika hazırlık mekteplerine, hattâ doğrudan doğruya fabrikalara, işçi veya işçi namzeti olarak göndermektedirler.[46] On - altı yaşından küçük olanlara senede bir hafta, on - altısını aşanlara da iki haftalık tatil hakkı verilir.[47].

[42] Paşerstnik, **Pravo na Trud.** s. 27.
[43] **Ibid.**, s. 28.
[44] Aleksandrov et al., **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 247.
[45] **Idem.**
[46] Aleksandrov et al., **Zakonodatelstvo o Trude.** s. 206.
[47] Aleksandrov et al., **Sovetsko Trudovoe Pravo.** s. 247.

İKİNCİ KISIM

SOVYET İŞÇİ SENDİKALARI

İKİNCİ KISIM

SOVYET İŞÇİ SENDİKALARI

Sovyet İşçi Sendikalarının Gâyeleri : Bütün endüstriler gibi millileştirilen Sovyet işçi sendikaları muhtelif sosyal ve ekonomik teşekküller kanaliyle vatandaşla temas imkânlarını arayan Sovyet Hükûmeti ve Komünist Partisinin bir aracı halindedir. Stalin işçi sendikalarının «parti gayreti, desteği ve dostluğu sayesinde» vücut bulduğunu söylemişti. [1] Lenin'e göre de, sendikalar ve işçi sınıfı partinin haricinde mütalâa edilemezdi. [2] Sovyet İşçi Sendikalarının resmî organı *Trud* gazetesi 1957 yılında partinin sendikalar üstündeki monopolisine dikkati çekerek demiştir ki :

> «İşçi sendikaları partinin önderliği sayesinde sağcı cereyanların işçi kitlesi içinde fırsatçı siyaset gütmesine, Lenin'in sendikalarla ilgili öğütlerini hiçe saymasına, sosyalist cemiyetin temellerini yıkmasına ve sendikaları parti ve devlet menfaatleri aleyhine kullanmasına mâni oldu.» [3]

Sovyet işçi sendikaları liderlerinin hepsi Komünist Partisi üyesidir. Bütün parti üyeleri Komünist Partisi Merkez Komitesi Presidyumunun verdiği kararları yerine getirmekle vazifeli olduklarından zâten parti üyelerinin idaresinde olan işçi sendikalarının devlet ve parti siyaset ve menfaatine aykırı hareket etmesini beklemek abes olur. Kaldı ki İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Başkanı çok defa Komünist Partisi Merkez Komitesi Presidyumu asıl veya yedek üyesidir.

[1] **A. Abolin, The October Revolution and the Trade Unions.** Moscow, Cooperative Publishing Society of Foreign Workers in the USSR, 1933, s. 6.

[2] **V. I. Lenin, On Democracy and the Trade Unions,** London, M. Lawrence, 1934, passim.

[3] **Trud,** 12 Temmuz 1957, s. 2 - 3.

Sovyet işçi sendikalarında Batı demokrasilerinde görülen sendikaların hak, salâhiyet ve mes'uliyetini aramak boşunadır. Rusya'da iş veren bizzat devlettir. Devlete karşı gelmek partiyi hiçe saymaktır. Gûya devlet işçi diktatoryasının temsilî organı olduğuna göre, Sovyet yazarları işçinin bağımsızlık taraftarı olmakla ancak kendi menfaatlerine aykırı hareket edeceklerini ileri sürmektedirler. Halbuki, işçi sendikalarının ne dereceye kadar müessir olduğunu ölçmeğe yarayacak bazı kıstaslar vardır. Meselâ, Rusya'da Dokuzuncu İşçi Sendikaları Kongresi 1932 yılında toplanmıştı; onuncusu tam on - yedi yıl sonra, 1949 da, toplanabilmiştir.

Rusya'da asgarî ücret, azamî mesâi, sigorta ve benzeri meselelerle uğraşma yükünü bizzat parti üstüne aldığına ve her türlü grev ihtilâl aleyhtarı bir hareket olarak vasıflandırıldığına göre, işçi sendikalarının mevcudiyetindeki hikmet nedir? Sovyet işçi sendikalarının pekâlâ belirli gayeleri vardır. Yalnız bunlar Batı demokrasilerindeki sendikaların ülkülerinden bambaşkadır. Genel olarak, işçi sendikaları iş veren ve işçi üzerinde bir kontrol mekanizması olup istihsalin artmasını, işçi kanunlarının aksamadan yürütülmesi ve işçi disiplininin harfiyen tatbik edilmesini sağlamak gâyelerini güder.[4]

27 Nisan 1949 tarihli İşçi Sendikaları Anayasası Sovyet işçi sendikalarını «bütün işçi ve endüstri memurlarını ihtiyarî olarak bir araya getiren sosyal ve parti dışında bir kitle teşekkülüdür»[5] şeklinde tasvir ettikten sonra şunu eklemektedir: «İşçi sendikaları Komünist Partisinin önderliği altında vazife görmektedirler.» Sendika liderlerine düşen vazife partinin yüksek kademelerinden gelen emirleri işçi sınıfının her üyesine aktarmak olduğundan parti sendikaların mümkün olduğu kadar kalabalık olmasına taraftardır. Eski sendika liderlerinden Kuznetsov'a göre, Sovyet işçi ve fabrika memurlarının yüzde doksanı sendikalara kayıtlı üyedir.[6] Üyelik âidatı bir işçinin aylık kazancının yüzde biri olduktan başka sosyal sigorta sendika üyelerine daha tatminkâr bir siyaset gütmektedir.

Sendika Anayasasına göre, işçi sendikalarının gâyeleri şunlardan ibarettir:

[4] Amy Hewes, «Soviet Trade Unions,» **The American Economic Review.** Vol. XXII, No. 4, December 1932, s. 605 - 620.

[5] **Constitution of the Trade Unions of the USSR.** Moscow, Foreign Languages Publishing House, 1951.

[6] **Pravda.** 11 Ekim 1952, s. 6.

«Sosyalist yarışmayı hızlandırarak devletin kalkınma plânlarında ittihaz ettiği gâyeyi idrak etmek ve mümkünse geçmek, istihsali arttırmak, istihsal maddelerinin kalitesini islah etmek ve mâliyeti azaltmak.»

Bu gâye tek iş veren durumunda olan devletin menfaatlerine tamamen uygundur. Gene Sendika Anayasasına göre, ikinci gâye şudur:

«İşçi ücretlerinin istihsal edilen maddelerin miktar ve kalitesine mütenâsip bir şekilde tespit edilmesine yardım etmek, istihsali arttıracak yeni metodları tecrübe ve tatbik etmek ve ücretlerin parça başına ödenmesini sağlamak.»

Sendikaların bu gâyesi de hükûmetin değişik ücret ve istihsali arttırma politikasıyla âhenk hâlindedir.

Maamafih, Sovyet işçi sendikalarının dar mânâda bir hareket serbestisi vardır. Partinin yüksek kademelerinin işçilerle ilgili olarak verdikleri kararlara itiraz edemezlerse de bu kararların *tefsiri* hususunda rolleri vardır. Böylece, sendikalarla iş veren arasında bir ihtilâf vuku bulduğu zaman anlaşmazlık daima mevcut kanunun tefsiri meselesiyle alâkalıdır. Bu hareket serbestisi dahî göründüğünden çok daha sınırlıdır, zira 1957 ye kadar anlaşmazlıklar iş veren ve sendikaların eşit olarak temsil edildikleri İhtilâfı Değerlendirme Komisyonuna havâle edilirdi ki bu komisyonda hangi tarafın ağır bastığını tahmin etmek zor olmasa gerek.

İşçi sendikalarının teşkilâtı Sovyet Rusya'da bütün diğer siyasal, sosyal ve ekonomik mertebeler silsilesine muvâzidir. Aşağı tabakalardaki sendika organları yukarı tabakalardaki idarecilere şüphe götürmez bir şekilde bağlıdır. İşçi Sendikaları Genel Kongresi her dört senede bir toplanması icab ederken bu kâide kâğıtta kalmaktadır. Genel Kongre toplantı halinde olmadığı zamanlar bütün salâhiyet Genel Merkez Konseyinde deniyorsa da asıl kuvvet Merkez Konseyi Presidyumunda, daha doğrusu, bu Presidyumun Sekreterindedir. Sekreterlik vazifelerini ifa eden bu zat Presidyumun başkanı olduktan başka çok defa Komünist Partisi Merkez Komitesi Presidyumunda da üyedir.

İşçi sendikalarının aşağı tabakalarında *fabzavkom* adı verilen organ-

larına düşen vazifeler şunlardır : [7] bütün işçi ve idarecileri kalkınma plânlarının gâye edindiği istihsali idrak etmeğe, hattâ bu istihsali geçmeğe, teşvik etmek; işçi disiplinini ciddiyetle tatbik etmek, istihsali arttırmak, istihsal maddelerinin kalitesini yükseltmek ve maliyeti azaltmak için pratik hâl çareleri bulmak; ve kalifiye işçi yetiştirmek için işçi mektepleri açmak. Sendikaların sırtına yüklenen bu vazifeler işçileri pek az alâkalandırıyorsa da Rus Devletinin menfaatlerine hizmet ettiği âşikârdır. Öyleyse, Rusya'daki sendikalar işçi menfaatlerini koruyan teşkilât olmaktan çok devletin elinde bir vasıta vazifesini görmektedir.

Kollektif İş Mukâveleleri : Batı demokrasilerindeki hür işçi sendikalarının an'anevi rolü patron veya patron grubuyla asgarî ücret, azamî mesâi ve diğer işçi meseleleriyle ilgili pazarlıklar yaparak anlaşmaya varmaktır. Kollektif İş Mukâveleleri 1917 Rus İhtilâlinden hemen sonra evvelâ hususî, sonra da millileştirilmiş endüstrilerde tatbik edilmeğe başladıysa da [8] hakikatte sendikalar idareci rolünü üzerlerine almağa başladılar. [9] *Novoye Ekonomiçeski Politika* (Yeni İktisadî Siyaset) adı verilen ve bazı pratik neticeleri elde edebilmek için «kapitalist» ekonomik sisteminin tatbik edildiği 1921 - 1927 yıllarında iş veren ve işçi arasında yapılan anlaşmalar işçinin çalışma şartlarını tespit hususunda işe yaradı. Lâkin, merkezî plânlama sistemi yerleşir yerleşmez sendikaların Sovyet cemiyetinde oynadığı rol de değişti. Merkezî plânlamaya taraftar olanlarla olmayanlar arasındaki mücadele en geç 1930 yılında hükûmet kontrolü fikrini savunanların zaferiyle sona erdi. Hattâ 1935'de Kollektif İş Mukâveleleri kaldırıldı. Bir müddet bu anlaşmalara şeklen de olsa riayet edilmemesine rağmen Sovyet Hükûmeti bütün dünyaya anlaşmaların hâlâ yapılmakta olduğunu ilân etmekten çekinmedi. 1942'de basılan bir kitap şöyle diyor : [10]

[7] E. Sokolov, «Sovetskie profsoiuzy - şkola kommunizma,» **Bolşevik. Cilt XXVI, No. 2, 1949, s. 34 - 38**; Alexander Vucinich, **Soviet Economic Institutions. California, Stanford University Press, 1952, s. 17.**

[8] Margaret Dewar, **Labor Policy in the USSR : 1917 - 1928. London, Royal Institute of International Affairs, 1956, s. 26 - 31.**

[9] «Collective Bargaining in the Soviet Union,» **Harvard Law Review. May 1949, s. 1193 - 1194.**

[10] Clifford T. McAvoy, **The Trade Unions of our Soviet Ally. New York, the American Council on Soviet Relations, 1942, s. 13 - 14. Ayrıca bak : Edwin S. Smith, Organized Labor in the Soviet Union. New York, the National Council of American - Soviet Friendship, 1943, s. 24 - 26.**

«Kollektif iş mukâveleleri sendikalar ve idareciler arasında yapılmaktadır.

«Bu anlaşmalar asgarî ücret, azamî mesâi, işçilere verilen bonolar, sıhhî meseleler ve çalışma şartlariyle ilgili diğer meseleleri ele alır.»

Halbuki, İkinci Cihan Harbinden sonra yapılan mukâveleler hakkında bir Rus kaynağı diyor ki :

«İşçi ücretleri hükûmet tarafından henüz tespit edilmediği zamanlar daha çok ücret meselesini ihtiva eden iş veren - işçi anlaşmaları lüzumluydu.... Halbuki, Birinci Beş - Yıllık Plân'ın tatbik edilmesiyle çalışma şartlarına hâkim kuralların mahiyeti değişince Sosyalist plâncılık yalnız ücret meselesinin değil, bütün diğer işçi problemlerinin merkezden bir esasa bağlanmasını mümkün kıldı. İşte, bu sebepten iş veren - işçi anlaşmalarına bir müddet ihtiyaç kalmadı.» [11].

1947 yılında işçi sendikaları siyasetinde bir değişiklik yapılarak mukâveleler fabrika âmirleri ve işçilerine parti ve hükûmetin onlardan neler beklediğini bildiren bir tâlimatnâme haline sokuldu. Bu anlaşmalar 1947 de tekrar yürürlüğe konduğu zaman işçiler için bir kollektif pazarlık aracı haline alması akla dahî getirilmemişti.

Sovyet iş mukâvelelerinin bir hususiyeti daha vardır. Evvelâ bir *örnek anlaşma* yapılarak bu anlaşma metnine bütün fabrikalarda riâyet edilmesi sağlanır. S. S. C. B. Bakanlar Kurulunun 4 Şubat 1947 tarihli kararı şöyle diyor :

«İstihsal plânlarının tespit ettiği gâyelerin idrak edilip aşılması, istihsal vasıtalarının mükemmelleştirilmesi ve mevcut teşkilâtın geliştirilmesi için Bakanlar Kurulu iş veren - işçi anlaşmalarının tekrar yürürlüğe konmasına karar vermiştir. Kurul İşçi Sendikaları Merkez Konseyini, ilgili bakanlıklarla birlikte, örnek iş veren - işçi anlaşmalarını incelemeğe ve tasdik etmeğe davet eder. Muhtelif sınaî tesislerde yapılacak anlaşmalar 1947 yılı için ittihaz edilen kalkınma plânlarına uygun olmalıdır... İlgili bakanlıklar ve İşçi Sendikaları Genel Merkez Komi-

[11] **Aleksandrov et al., Zakonodatlstvo o Trude. s. 15.**

tesi hükûmetin kabul etmediği çalışma şartlarına dair hiç bir hükmü anlaşmaya dahil edemezler. Anlaşmalar İşçi Sendikaları Genel Merkez Konseyi ve ilgili bakanlıklar nezdinde kaydedilmelidir.» [13]

Örnek anlaşmayı sendikaların merkez komitesiyle ilgili bakanlıklar hazırlayıp her sinaî tesise bir «tavsiye» mektubuyla birlikte gönderirler. [14] Örnek anlaşma yıllık istihsali, ücretleri, mâliyeti, eski ve yeni işçilerin eğitimi ve hıfzısıhha şartlarını tespit eder. [15] Buna ilâveten, örnek anlaşmaya ilişik olarak gönderilen mektupta mahallî sendika teşkilâtına hitap ederek istihsalin arttırılması, işçi kalitesinin yükseltilmesi ve işçi kanunlarına riâyet edilmesi için direktifler mevcuttur.

Sendika örnek anlaşma ve direktif mektubunu aldıktan sonra fabrika müdürüyle birlikte, örnek anlaşmaya uygun olarak, bir metin hazırlar. Bu metin bütün fabrikanın ayrı ayrı bölümlerinde işçilerin katıldığı bir toplantıda kısım, kısım okunur ve işçilerin yaptıkları teklifler nazarı itibare alınır. Örnek anlaşmaya uymayan teklifler genel plânlama, bütçe ve ücret engelleri ortaya atılarak anlaşmaya dahil edilmez. Fabrikanın muhtelif bölümlerinde müzâkere edilen metin fabrikanın işçi ve idarecilerinin katıldığı bir toplantıda gözden geçirilir. Fabrika müdürü ve mahallî sendika temsilcileri nihaî metni imzalarlar.

Kollektif iş mukâveleleri her fabrikada aynı şekilde yapılır. Fabrika ve sendikalar örnek anlaşmadan ayrılmamağa gayret ediyorlarsa da bu anlaşmanın ruhuna aykırı bir maddeyi farkında olmadan kabul etmeleri mümkündür. Sovyet Hükûmeti bu ihtimale mâni olmanın çaresini de bulmuştur. Anlaşmaların yürürlüğe girebilmesi için hükûmetçe kaydedilmeleri lâzımdır. 14 Ocak 1949 tarihli tebliğ şöyle demektedir:

> «İşçi kanunlarına ve devlet plânlarına aykırı iş veren - işçi anlaşmalarının kontrolu ancak tashih edildikten sonra hükûmetçe kaydedilir.» [16]

Anlaşma kaydedilmeden evvel görevli sendika ve bakanlık mümessilleri anlaşma metninin mevcut işçi kanunlarına ve devlet plânlarına uyup

[13] **Spravoçnik Profsoyuznovo Rabotnika.** Moskova, s. 139 - 140; **Trud.** 19 Şubat 1947.
[14] **Trud.** 22 Şubat 1947.
[15] «**Collective Bargaining** in the Soviet Union,» **op. cit.**, s. 1201.
[16] **Ibid.**, s. 144 - 145.

uymadığını inceler. Metin üzerinde değişiklikler yapıldıktan sonra mahallî sendika teşkilâtı veya fabrika idaresi yapılan tashihin haksız olduğunu iddia ederek hükûmet veya mahkemeye müracaat edemez. Gemi İnşaat Ameleleri Birliğinin 1949'daki kongresinde söz alan bir işçi anlaşmalardaki değişikliklerin zorla kabul ettirildiğini şöyle anlatmıştı :

> «Geçen sene, verilen direktiflere uygun olarak, iş veren - işçi anlaşmasına bazı mühim ilâveler yaptık. Maamafih, sendika merkez komitesi bu ilâveleri anlaşmadan bir çırpıda çıkarıverince 1948 yılı anlaşması bir evvelki yılın anlaşmasının bir kopyası olmaktan ileri gidemedi.» [17]

Kongre üyenin bu tenkidini dinledikten sonra sendika merkez komitesinin hareketi lehinde oy verdi.

Fabrikalarda kaza ihtimallerini azaltmak ve işçinin mesken problemlerini hafifletmek gibi konular hariç, Sovyet işçisi fabrika müdüriyeti üzerinde hiç bir tazyikte bulunamaz. Zaten, iş veren, devletin eksiksiz ve kat'î bir şekilde ifade ettiği hususların dışına çıkamadığına göre işçiye ne vaatte bulunabilir ne de vaatlerini yerine getirebilir. Şunu unutmamalı ki fabrika müdürlüğünün bütçesi teferruatına kadar devlet tarafından tanzim edilmiştir. İş verenin bu hudutlar dışına çıkmağa ne arzu, ne de imkânı vardır. Bu şartlar altında, Sovyet Rusya'da iş veren - işçi anlaşmalarının ana gâyesi işçi ve idarecilere devletin onlardan neler beklemekte olduğunu daima hatırlatacak olan bir talimatname vazifesi görmekten ibarettir. Her iki tarafın da iddia ve delilleri ne kadar kuvvetli olursa olsun anlaşma esaslarının değişmesine imkân yoktur.

İş veren - işçi anlaşmaları bu şekilde yapıldıktan sonra iş anlaşma hükümlerinin tatbikine geliyor. Bu günlük kontrolü işler bir hâle getirebilmek için mahallî sendikalar her bir anlaşmanın bir parçasının tatbik edilip edilmediğini kontrol etmekle vazifeli komisyonları kullanır. [18] Buna ilâveten, her üç ayda bir defa fabrika idaresi ve mahallî sendika anlaşmanın ne dereceye kadar tatbik edilmekte olduğunu tetkik eder. Anlaşmanın imzalanması geniş çapta bir iktisadî ve siyasî kampanyaya yol

[17] **Trud.** 2. Şubat 1949.

[18] Bazı hallerde yardımcı kontrol komiteleri kurulduktan başka bu komite üyelerinin birçoğunu da fabrika idaresi tâyin eder. **Trud.** 2 Temmuz 1948.

açar. Anlaşma hükümleri her fırsatta tekrarlandıkça hem idarecilere, hem de işçilere kendilerinden beklenilenler birkaç defa izah edilmiş olur. [19]

Stalin'den Sonra Yapılan Üç Kollektif İş Mukâvelesinin Tahlili: Biri 1954 yılında, diğeri de 1955'de imzalanan ve bugün Batı dünyasının elinde bulunan üç yeni iş mukâvelesi Stalin'in ölümündenberi Sovyet kollektif anlaşmalarının ruh ve muhtevasında mühim bir değişiklik olmadığını ortaya koyuyor [20]. İşçi kontratları hâlâ bazı ideolojik gayelerle süslü cümle ve ibarelerden kurtarılmamıştır. Hepsinde hâlâ genel siyasî ve iktisadî amaçları özetleyen uzun girişler mevcuttur. Giriş «parti ve hükûmetin işçi sınıfının hayat seviyesini yükseltmek için azamî gayreti gösterdiğini» tekrar ettikten sonra şu direktiflerle sona ermektedir:

> «İş veren - işçi anlaşmaları devlet plânlarında da işaret edildiği gibi istihsal gayelerine ulaşıp bu gayeleri dahî aşmak, maliyeti azaltmak, en fazla istihsali sağlayacak yeni metodları kullanmak, teşkilâtta ıslahat yapmak, işçilerin kalitelerini yükseltmek, devlet ve işçi disiplinine harfiyen riayet etmek, çalışma şartlarını düzenlemek ve işçilerle idarecilerin kültürel gelişmesini sağlamak gayelerini güder.» [21]

Anlaşmanın birinci kısmı devlet plânlarını özetledikten sonra işçilerin istihsal yarışması ve istihsal vasıtalarının en fenni usullere uygun olarak mükemmelleştirilmesi için mes'uliyetlerin tespitinden bahsetmektedir. Fabrika müdüriyetiyle fabrika komitesi devlet plânlarında izah edilen gayelere ulaşmak için işçilerin istihsal yarışması, maliyetin azaltılması ve yeni metodların başarılı olarak tatbik edilmesinde mes'ûliyeti müştereken paylaşırlar. Maamafih, müdüriyet daha çok idarecilikle ilgili konularda mes'ûliyeti yüklenmekte, fabrika komitesi müdüriyetin icraatını kontrol etmektedir. Ele aldığımız üç nümune anlaşmada fabrika komitesinin müdüriyete hem yardım etmesi, hem de kontrol vazifesini yapması lâzım geldiği zikredilmektedir.

Anlaşmaların işçi ücretleriyle ilgili ikinci kısmı işçilere mahâret ve tecrübeleriyle mütenasip olarak ücret takdir edileceğini yazıyor. Anlaş-

[19] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 168.

[20] «Twenty - Third Report of the Committee on Freedom of Association,» International Labor Office, **Official Bulletin.** 39, 1956, No. 4, s. 286 - 300; Emily Clark Brown, «Labor Relations in Soviet Factories,» **Industrial and Labor Relations Review.** Ocak 1958, s. 183 - 190.

[21] **Official Bulletin. op. cit.,** s. 287.

malar istihsal kotalarının zaman ve zemine göre yeniden tanzim edilmesini şart koşarak her işçiden beklenilen asgarî işin tespit edilip elde edilecek rakkamların hem fabrika komitesine hem de fabrikada ilân tahtalarına asılmak suretiyle bütün işçilere bildirilmesi üstünde duruyorlar.

Anlaşmaların üçüncü kısmı personelin yetişmesi ve yeni metodları benimsenmesiyle ilgilidir. Her üç anlaşmada da müdüriyet bazı yeni işçileri eğitime tâbi tutacağını teahhüt ederken fabrika komitesi de, müdiriyetin yardımıyla, istihsal meseleleri hakkında konferanslar ve büyük fabrikalara geziler tertip etmeyi kabul ediyor. Hem müdiriyet, hem de fabrika komitesi işçileri kurslara yazdırmak, derslere devamlarını sağlamak ve yeni istihsal tekniklerini bir an evvel öğretmek için hususî bir mes'ûliyet kabul etmektedirler.

Anlaşmaların dördüncü kısmında müdüriyet ve fabrika komitesi işçi disiplini üstünde titizlikle duracaklarını ve işçilerin icraatını yakından kontrol edeceklerini teahhüt ediyorlar. Maamafih, 25 Nisan 1956 tarihli tebliğ işçi cezalarını oldukça azaltmış bulunduğundan bu üç yeni anlaşmada da eski anlaşmalarda göze çarpan uzun ceza maddelerine rastlanmıyor. [22]

Anlaşmaların beşinci kısmı hıfzısıhha, işçinin kaza emniyeti ve tatilleriyle ilgilidir. Müdiriyet ve fabrika komitesi beraberce işçilerin sağlık durumunu her ay inceleyecekler ve genel sağlık şartlarını mükemmelleştirmeğe çalışacaklardır.

Anlaşmaların altıncı kısmında müdüriyetin mevcut bütçenin kaçta kaçını işçilerin mesken dâvasını halletme yolunda harcayacağı belirtiliyor. İşçi evleri, fabrika komitesinin de muvafakatiyla, o fabrikada uzun zamandanberi çalışan ve çok verimli olan işçilere ayrılmaktadır. Anlaşmanın bu kısmı devletin Sovyet işçisinin mesken hakkını ne dereceye kadar kaliteli bir işçi olmasıyla ölçtüğünü ortaya koymaktadır.

Anlaşmaların yedinci kısmı işçilere ucuz fiatla sıcak yemek satmakla ilgilidir. Sekizinci kısım ise işçi çocuklarının kültürel ve spor faaliyetlerini ele almaktadır.

Her üç anlaşma da aynı fikirleri aşağı - yukarı aynı kelimelerle izah eden cümle ve ibarelerle sona eriyor. Burada verilen izahata göre, anlaşmalarda değişik yapabilmek için bu meseleyi bütün fabrika personelinin iştirak ettiği genel toplantıda görüşmek ve tâdil edilen anlaşmayı İşçi

[22] İşçi ceza kanunlarının eski ve yeni hususiyetleri için bak : İnfra, s. 51-67.

Sendikaları Genel Merkez Komitesiyle ilgili bakanlık nezdinde kaydetmek gerekiyor. Hükûmete muayyen bir anlaşmanın «örnek» anlaşmaya uyup uymadığını kontrol etme imkânını veren kayıt meselesinden vazgeçilmediği anlaşılıyor. Her üç anlaşma da müdürüyet ve fabrika komitesini hükûmetin tasvibinden geçen anlaşma hükümlerini aynen tatbik etmekle vazifelendirmeğe devam ettiğine göre, devlet hem fabrika idaresini, hem de işçi sendikalarını parti ve hükûmetin arzularını yerine getirecek iki kuvvetli kol olarak görmektedir.

1956 - 1957 Yıllarında Yapılan Değişiklikler: Komünist Partisi 1956 yılından itibaren işçi sendikalarıyla bakanlıkların devlet plânlarının yerinde ve zamanında tatbik edilmesi için lüzumlu kontrolü kesifleştirme kampanyasına başladı. Parti, fabrika müdiriyetini, sendikaları ve ilgili bakanlıkları gösterdikleri alâkanın sathiliğinden bahisle şiddetle tenkit etti. 1956 Yirminci Parti Kongresinden sonra toplanan İşçi Sendikaları Merkez Konseyi birçok mahallî sendika teşkilâtının vazifelerini yapmadıklarını itiraf etti.[23] Konsey işçiler, atelyeler ve fabrikalar arasındaki istihsal yarışmalarına eskisi kadar ehemmiyet verilmediğinden şikâyet ederek istihsalin rolünü belirten konferanslar verilmesine, fabrika müdüriyetinin yeni malzemenin en faydalı bir şekilde kullanılması, ve teşkilâtın gelişmesi için işçilerin fikirlerine daha sık müracaat edilmesine taraftar olduğunu belirtti. Toplantıya iştirak eden bazı işçiler mesken ve kültürel meselelerde fabrika idaresi tatminkâr bir faaliyet gösteremediği zaman sendikaların bunu görmemezlikten geldiklerine işaret ettiler.

İş veren - işçi anlaşmalarına lâyıkıyla riâyet edilip edilmediğini tahkik için toplanan Voroşilovgrad işçileri mahallî parti ve hükûmet mümessillerinin yolsuzlukların farkına vardıkları halde tashih yollu hiç bir faaliyette bulunmadıklarından şikâyetçi olmuşlardı.[24] Toplantıya katılanlar uzun zamandanberi çözülemeyen bir meseleyle yakından ilgilenmeğe başladılar. Fabrikanın kalorifer tesisatı ve işçi evleri ne zaman inşa edilecekti? Şikâyeti yapan işçilerden biri şöyle diyordu:

> «Bu yeni bir dâvâ değildir. Bu ihtiyacımıza senelerdenberi S. S. C. B. Kömür Endüstrisi Bakanlığının dikkatini çekmekteysek de hiç bir netice alamadık.
>
> «Kalorifer tesislerinin ikmali meselesi yoldaş Sukhov'un başkanı bulunduğu Lenin Kömür Birliğine devredilmişti. Bütün

[23] **Pravda.** 18 Mart 1956, s. 2.
[24] **Pravda.** 22 Temmuz 1956, s. 4.

lüzumlu malzeme tâ üç senedenberi fabrikaya getirilmiş olmasına rağmen bu zât kalorifer tesisatının yapılmasını geri bırakmak için her gün bir bahâne düşünmektedir.

«1955 kışında işçilerin bir çoğu soğuktan hasta olarak aylarca işlerinin başına dönemediler. İşlerine devam edenler de, bu şartlar altında, kendilerinden beklenilen istihsali yapamadılar. Bütün işçilerin kazançları düştükten başka fabrika da bir kül olarak devletin ondan beklediğini geçen kış yerine getiremedi. Aynı şey 1959 yılı içinde de tekrar edilebilir...

«Kırk - altı daireli bir bina da gûya beş senedir inşa halindedir. Bu iş için ayrılan meblağ yerinde sarfedilmediğinden bina bir türlü tamamlanmamıştır...

«Bu meselelerle ilgili bakanlıkla mahallî parti ve hükûmet teşekkülleri müşküllerimizi pekâlâ bildikleri halde bütün bu dâvalarla hiç alâkalı değillermiş gibi davranmaktadırlar...»

Parti sözcüsü *Pravda* gazetesi bu toplantıda yapılan tenkitlerin doğru olduğunu itiraf etti. Harkov'da bir ip fabrikasında kurulan işçi sendikası başkanı *Pravda*'ya yolladığı mektupta fabrika komitesini işçinin bazı refah meselelerini çözmekten âciz kalmakla itham etmişti.[25] Mektup şöyle devam ediyordu :

«... İşçilere evler yapılacağı ve fabrika atelyelerindeki lokantaların daha tatminkâr bir düzene sokulacağı iş veren - işçi anlaşmalarına her sene dahil edilmekteyse de senelerdir bu meselelerle kimsenin uğraşmadığı bir hakikattır... İşçiler için bir kaç daireli bir ev inşaatı oldukça yavaş ilerlemektedir... Başka bir misal alalım. İş veren - işçi anlaşması işçi evlerinin yeter derecede ısıtılması için fabrika idaresinin işçiye kömür temini hususunda yardım edeceğini yazmaktadır. Fabrikamız Harkov banliyölerinde olduğu için işçilerin çoğunun evinde ancak soba ile ısı temin edilmektedir. Fabrika idaresi bizim için hayatî ehemmiyeti olan kömür meselesini idrak etmiş olmasına rağmen Ukranya Hafif Endüstri Bakanlığı kömürün işçi ve diğer personele dağıtılmasına engel oldu.»

Şüphesiz, Sovyet Hükûmeti iş veren - işçi anlaşmalarına riayet edilmesine taraftardı. Fabrika müdürleriyle sendikaların parti ve hükûme-

[25] **Pravda. 12 Aralık 1956, s. 3.**

tin yüksek kademelerinde güdülen işçi siyasetini benimsemelerini isteyen Kruşçov Yirminci Parti Kongresinde şunları söylemişti [26] :

> «Sovyet işçi sendikalarının milyonlarca işçinin eğitime tâbi tutulmasında, yaratıcı enerjilerinin istihsali arttırma yolunda istimalinde ve işçinin hem hayat seviyesi, hem de kültürel ve teknik seviyesinin yükseltilmesinde büyük rolü vardır. Fakat maalesef sendikaların faaliyeti hayat şartları ve partinin hedefleri bakımından çok geri kalmaktadır... Bilindiği gibi, fabrikalarda iş veren - işçi anlaşmaları aktedilmektedir. Fakat; diğer taraftan, kontratlardaki hükümler yerine getirilmediği halde sendikalar, sanki her iş yolundaymış gibi, sükût etmektedir. Genel olarak denebilir ki sendikalar iş verenlerle mücadele etmekten vazgeçmişler ve aralarındaki âhenkle yetinir hâle gelmişlerdir. Fakat, unutmamalı ki, bir dâvâ tehlikeye düştü mü münasebetleri bozmaktan korkmamak gerekir...
>
> «İşçi sendikalarını Leninci bir idare mektebi ve milyonlarca işçiler için de bir komünist eğitim merkezi haline sokmalıyız. Öyleyse, parti sendikalara, faaliyetlerine yardımcı olmak için, daha pratik bir destek olmalıdır. Sendikalar istihsalle ilgili toplantılar gibi fırsatlardan faydalanarak işçilerin idarenin bir parçası olmasına dikkat etmelidirler.»

Sendikalar hakkında Kruşçov'un bu konuşmasını 1957 yılında endüstri alanında yapılan değişiklikler takip etti. Cumhuriyetler ve mahallî idarede sendikalara daha çok yetkiler tanınacaktı. Bu yenilik endüstri ile ilgili meselelerin Moskova'nın tam ve kayıtsız - şartsız kontrolü altından alınarak mahallî sovyetler ve iktisadî konseylere verilmesine paralel bir gelişmeydi. İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Başkanı V. V. Grişin Konseyin 11 Haziran 1957 tarihinde Moskova'da yer alan toplantısında endüstri mekanizmasındaki bu değişikliklerin sendikaların rollerinde de mühim değişiklikler meydana getirdiğini söyledi. [27] Başkan sendika faaliyetlerinde birçok yanlışlık ve boşluklara dikkati çekti. Tenkitlerin çoğu sendikaların fabrikanın faaliyetini mükemmelleştirmek ve bütün imkânlardan faydalanmak hususunda gayret göstermedikleri merkezinde toplanıyordu. Şimdiye kadar merkez komitelerinin sendika teşkilâtını murakabe etmesinden şikâyet eden başkan aşırı merkeziyetçilik siyasetinin sendika

[26] **Pravda.** 15 Şubat 1956.
[27] **Pravda.** 12 Temmuz 1957.

faaliyetine set çektiğini ileri sürdü. Hatip merkezden yapılacak kontrolün lüzumuna da işaret ettikten sonra mahallî sendikaların yalnız Moskova değil, muhtelif cumhuriyet ve eyâlet merkezleri tarafından da nezâret altında bulundurulmasının en iyi hâl çâresi olduğunu söylemişti. Grişin, bu münasebetle, muhtelif bakanlıkların teşkilâtına uygun büyük çapta işçi sendikalarına artık lüzum kalmadığını ilâve etti. Maamafih, başkan biribiriyle ilgili endüstri dallarındaki sendikaların birleştirmenin de bazı lüzumsuz idarî taksimatı bertaraf edeceğinin üstünde durdu. Daha sonra, muhtelif Sovyet Cumhuriyet, bölge ve eyâletlerdeki sendika komitelerinin yetkilerini arttırmaktan bahsederek mahallî sendika teşkilâtlarının plânlama, çalışma, istihsal ve kültür meselelerinde daha sözü geçen organlar haline sokulacağını söyledi. Bunun için de sendika merkez komitelerinin daha umumî meselelere inhisar ettirmek gerekiyordu. Bu komiteler plânlama, maliye, teknoloji, istihsal, ücret, sosyal sigorta, çalışma şartları ve kültür hizmetleri gibi konularda genel prensipleri tespit edeceklerdi.

Eskiye münhasır merkezilikten biraz vazgeçildiğine göre, muhtelif cumhuriyet, bölge ve eyâletlerdeki sendika konseylerinin yeni baştan teşkilâtlanması gerekiyordu. Sendika konseyleri bütün sendika faaliyetine nezaret etmeğe devam edecekse de teşkilâtlara daha geniş tanınacaktı. Grişin sendikaların «aşırı mahallileşme temayülleriyle mücadele ederek devlet menfaatlerini korumaları lâzım geldiğini» hatırlatmayı unutmadı.

İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Başkanı sosyalist yarışma prensibinin ciddiye alınmamasından şikâyet ederek bazı idareci ve işçilerin sosyalist yarışmadan yanlış olarak istihsal ve imalât neticelerini ilân etmek ve kazananlara mükâfatlarını dağıtmak mânâsını çıkardıklarını, halbuki sosyalist yarışmanın bütün işçilere şâmil bir müsabaka haline getirilmesi gerektiğini belirtti.

Kruşçov da endüstrinin yeni baştan teşkilâtlanmasına temasla şunları söyledi [28]:

> «Endüstrinin yeni bir teşkilâtlanmaya tâbi tutulması işçi sendikalarının faaliyetinde esasa müteallik değişiklikler yaparak bunlara iktisadî kalkınmada daha büyük bir rol ayıracaktır.
>
> «... İşçi, mühendis, teknisyen ve fabrikaların diğer memurlarının katıldıkları toplantılar iktisadî kalkınma meselelerini en

[28] **Pravda ve Izvestia.** 8 Mayıs 1957.

ince teferruatına kadar müzâkere ederek ilgili bakanlıkların faaliyetini tenkit ettiler. Sendika toplantıları da sendika çalışmalarındaki eksikliklere dikkati çekti. Sendikaların iktisadî gelişmede yeter derecede payları olmadığı anlaşılmaktadır. «İşçi sendikalarının faaliyetini, iktisadî idare bölgeleri nazarı itibare alarak, yeni baştan teşkilâtlandırmak sendikaların bir çok meseleleri hâlletmelerine yarayacaktır.»

Görüldüğü gibi, sendikaların bünyelerindeki değişiklik ve faaliyetlerinin biraz genişletilmesi Kruşçov'un tenkit ve teklifini takip etmiştir. Bu tenkitlerin hiç biri ilk defa sendikalardan çıkmadığı gibi, yapılan tenkitlerden çoğu da evvelkilerin bir tekrarı mahiyetinde ve parti direktiflerinin yerine getirilmediği hususundadır. John N. Hazard'a göre, sendikaların nüfuzunun artması bir yana eski rollerini bile kaybetmektedirler. [29] İşçi Sendikaları Merkez Komitesinin başına artık siyasî alanda çok tanınmış kimseler getirilmemektedir. Eski başkanlardan Şvernik S. S. C. B. Yüksek Meclisi Presidyumu Başkanlığına kadar yükselmiş olmasına rağmen 1956'da yerine çok daha az tanınmış biri getirilmişti.

İş Veren - İşçi İhtilâfları ve İhtilâfı Değerlendirme Komisyonu: Rusya'da iş veren - işçi ihtilâfları bir kanun veya onun tatbikiyle ilgili tefsir meselesinden doğar. Fikir ayrılığına tahammül edemeyen Sovyet rejimi tabii bir konu üzerinde iki zıt görüşün bağdaşabileceğini kabul etmez. Şahıs ve fikirlerin «siyah» veya «beyaz» olabileceği bu sistemde görüşlerden biri doğruysa öteki mutlaka yanlıştır. Her fikir çok sert bir çizgiyle doğru veya hatâlı diye iki sınıftan birine düşer. Sovyet işçi kanunu Komünist memleketlerde hâlâ iş veren - işçi ihtilâflarının bulunmasında en büyük sebep olarak «kapitalist devreden arta kalan davranışlar» ı gösteriyor. [30] Rusya'nın kapitalist mâzisinden miras kalan bu davranışlar ya fabrika idaresinin «bürokratik» hatâları yahut işçinin az çalışıp çok kazanma gayretidir. İşte, iş veren ve işçi arasında bu iki konu hakkındaki görüş ayrıldığı Sovyet Rusya'daki iş ihtilâflarını doğurmaktadır.

İş veren - işçi ihtilâflarının hemen, hemen hepsi mevcut kanunların tatbikiyle ilgili anlaşmazlıklardır. 1957 yılına kadar bu gibi ihtilâfları uzlaştıran organ İhtilâfı Değerlendirme Komisyonuydu. Çok küçük olanlar hâriç, bütün fabrikalarda bu maksat için kurulmuş komisyonlar vardı.

[29] John N. Hazard, **The Soviet System of Government.** Chicago, University of Chicago Press, 1957, s. 58 - 60.

[30] **Sovietskoe Trudovoe Pravo.** s. 295.

Çok büyük fabrikalarda ise her atölye için bir komisyon meydana getiriliyordu. Mahallî sendika komitesi ve fabrika idaresi komisyonlarda eşit sayıda üyelerle temsil ediliyordu. Bütün ihtilâflar ancak her iki tarafın da muvafakatiyle hâlledilirdi. Komisyonların yetkileri her zaman hukukî meselelere münhasır kalmadı. 1928 - 1933 yılları arasında komisyonlar iş şartları, asgarî istihsal kotaları ve ücret meselelerini de görüştüler. 1933'de komisyonun bu yetkileri çok büyük ölçüde bir sınırlandırmaya tâbi tutulunca komisyonun faaliyeti münferit hukukî ihtilâfları ele almaktan ibaret kaldı. 1928 - 1933 yıllarında komisyon yetkileri dahilinde olup da 1933' de komisyonun elinden alınmayan bir yetki devletin nasılsa gözünden kaçan birkaç hususun iş veren ve işçiler tarafından müzakere edilebilme hakkıdır. Sovyet işçi sendikaları tarihinde bu hakkı destekleyecek hiç değilse bir misâl verilebilir. Devlet Ordzhonikidze Makina İnşaat Fabrikasında işçilere yakıt olarak verilecek kerestelerin fiatını tespit etmeği nasılsa unutmuştu. [31] Kereste fiatları işçilerin müdahalesi üzerine tespit edildi. Maamafih, Sovyet Rusya'da devlet işçi hayatıyla ilgili bütün hususları en ince teferruatına kadar tespit etmek gayretini güttüğünden bu tip istisnalara sık - sık rastlanmadığı ve bu suretle ihtilâf komisyonlarında müzakere edilecek konuların göründüğünden daha da sınırlı olduğu düşünülebilir.

Komisyonlar işçileri münferiden ilgilendiren şu hususlarda karar verebiliyorlardı : (a) işçinin diğer bir tezgâha nakli; (b) kötü imâlât yapan veya asgarî istihsal kotasının altına düşen işçinin ücretlerinden kesilmesi; (c) işçinin çalışması kifâyetsiz görüldüğü takdirde işten çıkarılması; (ç) evinden getirdiği âletleri kullanan işçiye ücret ödenmesi; (d) fazla mesâi için ücret ödenmesi; (e) bazı iş günlerini kısaltmak veya tatilleri uzatmak için nizamname tespit edilmesi; (f) istihsal herhangi bir sebepten durduğu anda ücretleri kararlaştırma; (g) işçinin sebep olduğu tahribattan dolayı ücretten kesilecek miktarın tespit edilmesi ve (h) işçilerin taleb ettikleri bononun miktarının kararlaştırılması. Maamafih, komisyonun bütün bu meselelerde tek başına karar verdiğini zannetmemek gerekir zira komisyonun bütün faaliyeti devletin tanzim ettiği kanun ve usullerin bu gibi hâllerde nasıl tatbik edileceğini açıklamaktan ibarettir. Şunu da ilâve etmeli ki komisyon işçinin menfaati bakımından bir işe yarıyordu. Komisyon devletin tespit ettiği kanunları büyük bir sadakatle tatbik ederek fabrika idaresinin işçinin hakkını yemesine mâni oluyordu. Herhangi bir fabrika âmiri şahsî bazı sebeplerden dolayı işçi-

[31] **Ibid.**, s. 298.

ye hakkını teslim etmediği zaman işçi kanunların sarahatine dayanarak komisyona müracaat edip hatânın düzeltilmesini isteyebiliyordu. Gene burada, işçi, kanunlardan değil, bu kanunların tatbik şeklinden şikâyetçi oluyordu. Bu şartlar altında dahî, fabrika idaresi işçiye âdilâne davranmağa *mecbur* edilebilir mi ? Hayır, komisyonu meydana getiren üyelerden yarısı fabrika mümessilleri olduğuna göre fabrika müdürüyeti ancak gönlü alınmak suretiyle *ikna* edilebilirdi.

İhtilâfları Değerlendirme Komisyonu başka organların hiç bir müdahalesi olmadan yalnız bir konuda tek başına karar verme hakkına hâizdi. Komisyon hangi işçiye ve ne zaman yıllık tatil verileceğine müdahalesiz karar veriyordu.

Her ihtilâf evvelâ komisyona getiriliyordu. Komisyon başkanlığına fabrika müdüriyetini temsilen biri, sekreterliğe de bir işçi seçiliyordu. Şikâyeti yapan işçi komisyon üyelerinden bir veya bir kaçına itiraz etme hakkına sahipse de bu üyenin ihtilâf süresince komisyondan çıkarılıp çıkarılmamasına gene komisyon karar verir. Şu halde, komisyona üye olarak girmiş bir idareci ile işçi arasında şahsî bir anlaşmazlık mevcutsa idareyi temsil eden bütün üyeler o şahsın komisyondan uzaklaştırılması lehinde oy vermedikçe işçinin muarızı karşısına hâkim sıfatıyla dikilir.

Komisyon işçi kanunlarını layıkıyla tatbik etmez veya fabrika müdiriyetinde bir lâkaydı ve beceriksizlik görülürse işçiler müddeiumumiyi durumdan haberdar edebilirler. Bu da devletin komisyonu fabrikanın bürokratik temâyüllerini kontrol etmek gâyesiyle kurduğunu ispata yarıyor. Komisyonda bir karar alınamadığı zaman mesele hukukî ise bir mahkemeye, değilse ilgili bakanlığa veya İşçi Sendikaları Merkez Komitesine baş vuruluyordu. Bu yüksek organlar da eğer herhangi bir karar alınmışsa bu kararı ya kabul veya reddediyor veya aynı komisyona yahut bir mahkemeye devrediyorlardı.

Tenkitler ve 1957'de Yapılan Değişiklik : Sovyet basınında intişar eden makâleler işçi kanunları ve iş veren - işçi anlaşmalarına riâyet edilmediği ve sendikalarla fabrika idarecilerinin işçi haklarına hürmet göstermediklerinden sık - sık şikâyet ediyorlardı. İşçi haklarını anlaşmalar çerçevesinde korumak için gösterilen gayret 11 Şubat 1957'de işçi ihtilâflarını hâl sistemini değiştirmekle neticelendi.

Yapılan şikâyetlerde sendikaların fabrika müdiriyeti karşısında dâvalarında ısrar etmedikleri, kırtasiyecilik, gecikmeler ve sendika merkez

komitelerinin yanlış kararları zikrediliyordu. İşçi Sendikaları Merkez Komitesinin organı *Trud* bu hususta şunları yazmıştı [32] :

> «Bazı işçilerin sebepsiz olarak işlerinden çıkarıldığı ve işçi kanunlarının çok hatâlı şekillerde tefsir edilmekte olduğuna dair İşçi Sendikaları Merkez Konseyine şikâyetler yapılmaktadır. Şikâyetler bazı fabrika idarecilerinin işçi ve diğer personele karşı hissiz ve bürokratik bir tavır takındıklarını, işçileri hiç bir mes'uliyet hissi olmaksızın işlerinden çıkardıklarını, işçi kanunlarını çiğnediklerini ve haksız yere işinden atılmış işçilerin işe avdetleri için gereken muâmeleyi sebepsiz geciktirdiklerini zikretmektedir.»

Fabrika müdürüyetinin işçi kanunlarını çiğnemelerinden ve sendikaların buna lâkayd kalışlarından misaller veren gazete şöyle devam etmektedir:

> «Bazı cumhuriyet ve eyâletlerdeki sendika komiteleri işçilerin vazifelerinden çıkarılmaları halinde işçilerin görüşlerini dinlemeğe lüzum görmemekte ve her iki tarafı ciddi bir muhakemeye tâbi tutan kurallara hürmet etmemektedir.
>
> «... İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Presidyumu sendika komitelerine gönderdiği direktiflerde işçilerin haksız olarak işten çıkarıldıkları zaman işçi noktainazarını daha büyük alâka ile ele almalarını, işçilerin hukukî haklarını daha ciddiyetle korumalarını ve fabrika idarecilerini işçi kanunlarına hürmet etmeğe sevketmeklerini istemektedir.»
>
> Aynı konuya atfen, *Pravda* gazetesi de şunları yazmıştı [33] :
>
> «Bir işçinin işten çıkarılması halinde işçinin müracaatı üzerine fabrika temsilcileriyle sendika komiteleri bu konuyu ele aldıkları zaman gereken alâkayı göstermediklerinden işçi evvelâ işini kaybetmekte ve bu karar ancak aradan bir zaman geçtikten sonra kabul edilebilmektedir.»

Maamafih, bazı hallerde de sendikaların tavsiyeleri üzerine fabrika idarecilerin işlerine son verilmiştir [34].

[32] **Trud.** 26 Ocak 1957.

[33] **Pravda.** 8 Şubat 1957.

[34] **Trud.** 25 Mayıs 1957; **Pravda.** 9 Haziran 1957.

Yukarda zikredilen mahzurları bertaraf etmek gayesiyle 11 Şubat 1957'de S. S. C. B. Yüksek Meclisi Presidyumu kararıyla işçi ihtilâflarını hâlletmek için kurulan mekanizmaya yeni bir veçhe verildi[35]. Yeni kanun İhtilâfı Değerlendirme Komisyonlarının adını İş İhtilâfları Komisyonuna çeviriyordu. Yeni Komisyon fabrika idaresi ve mahallî işçi sendikaları komitesini temsil eden eşit sayıda elemanlardan teşekkül edecekti. Bu komisyonlar işinden çıkarılan işçilerin durumları, ücret meseleleri ve kadro problemleri hariç, diğer ihtilâf konularını ele alabileceklerdi.

Yeni kanun bazı işçi ihtilâflarını basitleştirmektedir. Evvelce işçi İhtilâfı Değerlendirme Komisyonunun kararını yalnız daha yüksek bir sendika organına temyiz edebiliyordu. Şimdi ise karar on gün içinde fabrika yahut mahallî sendika komitesine havale edilebilir. Bu komite işçinin dilekçesini yedi gün zarfında inceleyerek komisyon kararını ya kabul, yahut da reddeder. İşçi komitenin kararını âdilâne bulmadığı takdirde on gün zarfında halk mahkemelerine müracaat edebilir. Fabrika idaresi de komitenin verdiği kararın âdilâne olmadığına inandığı takdirde mahkemeye müracaatta serbesttir.

Fabrika müdiriyeti on gün içinde İş İhtilâfları Komisyonu veya mahallî komitesinin kararlarını yerine getirmek mecburiyetindedir. Karar işçi lehine olup da fabrika idaresi kararı tatbikte geç kalmışsa sendika komitesi işçiye haksızlığın tashih edildiğini bildiren bir sertifika verir. Maamafih, işçi veya idare kararı mahkemeye temyiz etmişlerse böyle bir sertifika verilmez.

[35] **Trud.** 14 Şubat 1957.

ÜÇÜNCÜ KISIM

İŞÇİ ÜCRETLERİ

ÜÇÜNCÜ KISIM

İŞÇİ ÜCRETLERİ

Sovyet işçisinin önemi ücretlerin tespitine yarayan *asgarî istihsal kotası* denen bir kıstasla ölçülür. İstihsali arttırabilmek için işçiye çok defa vazife başında sarfettiği zamana göre değil, yaptığı parça başına ücret ödenmektedir.

Asgarî İstihsal Kotası ve İş Günleri: Muayyen bir zaman zarfında hiç bir işçi asgarî istihsal kotasının altına düşmemekle vazifelidir. Sovyet işçi kanunu bu düsturu şöyle târif ediyor: «Her işçi normal çalışma şartları altında ve saat veya gün gibi muayyen bir süre zarfında belli evsaf ve miktarda olan malzemeyi imâl etmekle mükelleftir.»[1] On - altı yaşından küçük olanlar için ayrı bir asgarî istihsal kotası vardır. Maamafih, asgarî istihsal kotasına erişmek bir işçinin vazifesini yaparak evine dönmesini icab ettirmez. «Hiç bir işçi iş saatlerinde vazifesinden ayrılamayacağı için» işçinin vazifesi başında kalarak bu kotayı da aşması gereklidir[2].

Asgarî istihsal kotasına erişemeyen bir işçinin ücreti azaltılır, başka bir işe devredilir veya, işten çıkarılmak da dahil olmak üzere, cezaya çarptırılır.[3]

Asgarî istihsal kotası bazı kalifiye işçilerin üstün çalışmaları esas tutularak her sene tedrici olarak yükseltilir. Bu kotalar 1930 yılına kadar vasat bir işçinin çalışmasına uygun olarak hazırlandıysa da bugün Sovyet işçisi kotaların tespitinde hiç söz sahibi değildir. 1930'a kadar kotalar her fabrikada yarısı işçi delegelerinden teşekkül eden İhtilâfı Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit ediliyordu. Sonra, İşçi Sendikaları Merkez Komitesi bunu doğrudan doğruya fabrika idarecilerine bıraktı[4]. Maama-

[1] Aleksandrov et al., **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 204.
[2] Paşerstnik, **Pravovye Voprosj Voznagrazhdenia za Trud Raboçikh i Sluzhaşçikh.** s. 234.
[3] Aleksandrov ve Moskalenko, **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 134.
[4] Aleksandrov et. al., **Zakonodatelstvo o trude.** s. 62.

tih, İşçi Kanunlarının 56.ncı maddesine göre, 1939 yılına kadar da kotaları sendikaların resmen tasdik etmeleri gerekiyordu. 14 Şubat 1939 tarihli karar sendikaların şeklî muvafakatini mecburi kılan bu «formalite» yi de kaldırdı.[5]

Ücretlerin Tespiti: Sovyet işçisinin ücretini devlet adamları ve siyasetçiler tespit eder. Bu şahıslar devlet, parti ve sendika temsilcilerinin tavsiyelerini dinlerlerse de işçi ve memurların ücretlerine hükûmet karar verir. Ücretler yapılan işin önemi, evsafı ve şartlarıyla müstesna işçilerin durumları nazarı itibare alınarak tespit edilir.[6]

Ücretlerin tanzimi S. S. C. B. Bakanlar Kurulunun elindedir. Fabrika müdiriyeti bu kurulun tespit ettiği usullere riayet etmek zorunda olup devletin ücret politikasına uymamak cezaî mes'ûliyeti icab ettirmektedir. Bu sebepten, devlet her fabrikanın gelir ve giderini çok yakından kontrol etmektedir[7]. Millî gelirin miktarını daha evvelden tahmin eden devlet bunun bir kısmını fabrikaların ücret fonuna ayırmaktadır. Bu meblâğın bir parçası mâliyet ve ücrete sarfedildikten sonra geri kalanı kâr olarak devlete iade edilmektedir. Bu husus insana «artan kıymet nazariyesi» ni hatırlatıyor. Marks kapitalisti bu artan kıymeti alıkoymakla suçlandırmıştı. «Sosyalist» Sovyet cemiyetinde ise bu artan kıymet devletin elinde kalmaktadır. Bir Sovyet kaynağı vasat bir memur veya işçinin bir makina fabrikasında ayda 690 ruble kazanabileceğini yazıyor. Gene aynı kaynak bir saatte vasat bir işçinin 10.6 ruble kıymetinde iş yaptığını söylediğine bakılırsa, o işçinin bir ayda 208 saat çalıştığını kabul ederek ayda 2204.8 rublelik iş yaptığını ileri sürebiliriz. Halbuki, Rus işçisi bu Sovyet kaynağının da itiraf ettiği gibi 690 ruble alıyorsa gûya sosyalist Rusya'da artan kıymetin o işçinin aylığının tam iki - buçuk mislinden daha fazla olduğu gözden kaçmaz[8].

Her fabrika çalıştırdığı işçi ve yaptığı işin önemiyle mütenâsip olarak millî gelirden kendine düşen fonu alır.

Devlet asgarî ücret garanti etmez. İşçi Kanunlarının 57'inci maddesi «işçi asgarî ücret garanti edilmeksizin yaptığı işin miktar ve kalitesine

[5] Aleksandrov et al., **Zakonodatelstvo o Trude.** s. 65; 206 - 207.

[6] Aleksandrov et al., **Zakonodatelstvo o Trude.** s. 65; A. Liapon, «Sotsialisttikçeskii printsip raspredeleniia po trudu,» **Bolşevik.** Cilt XXVI, No. 3, 1949, s. 49 - 63.

[7] Aleksandrov et al., **Voprosi Trudovo Prava,** s. 241.

[8] L. E. Gurin, **Voprosi organizatsii zarabotnoi plati na maşinostroitelnikh predpriatiakh.** s. 199 ve 235.

uygun olarak ücret alır» demektedir. Ücret yapılan işin *miktar* ve *kalitesi* esasına dayandığından işçi kalabalık bir âile geçirdiğini ileri sürerek fazla ücret taleb edemez. Tam aksine, devlet âilede kadın ve eli iş tutar diğer şahısları çalışmağa sevketmektedir[9]. Bir Rus kaynağında rastlanan şu fikre kapitalist âleme mensup pek az fabrikatör itiraz eder: «İş verenin mes'uliyeti işçiye yaptığı işe göre ücret ödemektir, geçimini temin etmek değil.»[10]

Ücretin esasını yapılan işin miktar ve kalitesi teşkil ettiğine göre, Sovyet sisteminin eşit ücret prensibini «toy sosyal ilkelcilik» ve «basit eşitlik» telâkki edişine şaşmamalı. NEP (Yeni İktisadî Siyaset) devrinde Sovyet Hükûmeti genel ücret târifesinin millî gelirin hacmi, daha doğrusu, işçinin verim nispetiyle ilgili olacağını söylemişti[11]. 1923'de yapılan On - ikinci Parti Kongresi bunu genel bir prensip olarak kabul etti. Ekim 1922'den Ocak 1924'e kadar endüstri işçilerine ödenen ücretler yüzde 90 arttı. Halbuki, aynı süre zarfında vasat bir işçinin yaptığı istihsal ancak yüzde 23 bir artış göstermişti. Bu duruma tahammül edemeyen devlet istihsal artışının ücret artışından daha fazla olmasını şart koştu. Sovyet Rusya plânlı ekonomi devresine girmeden evvel ücret politikasında iki «reform» yaptı. Bunlardan ilki 1921'de Dördüncü İşçi Sendikaları Kongresinde alınan bazı kararlara dayanıyordu. Kongre işçiler için dokuz ücret kategorisi tespit etmişti. Maamafih, işçiler kalifiye olanlar ve olmayanlar diye asıl iki ana gruba ayrılmışlardı. Ücretler her sınıf için değişik olmakla beraber yukarı kategorilere çıkıldıkça bu fark azalıyordu. Meselâ, üçüncü kategorideki bir işçi ikinci kategoridekinden yüzde 25 fazla ücret alırken sekizinci kategorideki yedincidekilerden yüzde 10.5 fazla ücrete hak kazanıyordu. Ücret artışının yukarı seviyelere çıktıkça azalması bugün «takribihe lâyık eşitliğe özenti» (*uravnilovka*) olarak kabul edilmektedir. Aralık 1926'da yapılan Yedinci İşçi Sendikaları Kongresinde Tomski eşitlik prensibine daha fazla riâyet edilmesini istemişti. 1927 - 1928 yıllarında ortaya atılan yeni ücret târifesi eşitliğe taraftar bazı şahısları biraz olsun tatmin etmeğe çalışmışsa da Stalin 23 Haziran 1931'de eşit ücret mefhumuna öldürücü darbeyi vurdu. 1928 - 1934 yılları arasında işçi ücretleri arasındaki eşitsizlik gözden kaçmayacak hâle gelmişti.

[9] Alexandrov, **Voprosy Trudovovo Prava**, s. 195.

[10] **Ibid.**, s. 213.

[11] Isaac Deutscher, **Soviet Trade Unions**, London, Royal Institute of International Affairs, 1950, s. 100.

[12] 1941 de Parti Kongresinde alınan karar bu konuda şunu söylüyordu: «Ücret politikasında tefessüh etmiş eşitlik prensibinden tamamiyle ayrılarak işçinin verimliliğini arttırmak için parça başına ücret ödeme ve bona sistemine rağbet göstermeliyiz.» [13] Kalifiye olmayan işçinin menfaatlerini korumak için ücret siyasetinde eşitliğe taraftar olan sendika başkanlarının bu kararın alındığı 1941 yılına kadar vücutları çoktan ortadan kaldırılmıştı.

Yeni ücret politikası bütün sinaî teşekkülleri millî ekonomideki önemine göre muhtelif sınıflara ayırıyordu. Ücret tarifesinde en ehemmiyetli yer kömür, makina, maden gibi ağır endüstrilerde rolü olan işletmelere ayrılmıştı. Böylece, devlete en faydalı endüstrilerde çalışanlara nispeten yüksek ödenirken hafif endüstrilerde çalışıp da aynı mesâiyi yapan işçilerin hakları yenmiş oluyor. Sovyet Rusya vatandaşlarına ihtiyaçlarına göre değil, cemiyete yaptığı katkıya mütenasip ücret ödemektedir.

Ücret farkları bir misalle daha belirli olacaktır. 1950'de basılan bir Rus kitabı makina endüstrisinde ödenen ücretleri sekiz sınıfa şöyle ayırıyor [14]:

Birinci	kategori	:	Ayda	291.20	ruble
İkinci	»	:	»	326.14	»
Üçüncü	»	:	»	372.72	»
Dördüncü	»	:	»	425.14	»
Beşinci	»	:	»	489.20	»
Altıncı	»	:	»	564.92	»
Yedinci	»	:	»	655.20	»
Sekizinci	»	:	»	757.12	»

Ayda 757 ruble kazanan bir işçinin kendini aylık ücreti 291 ruble olan bir işçiyle aynı sınıfta saymayacağı âşikârdır. Devlet, sayıları pek az olan *Stakhanov* tipi işçilerin sık - sık propagandasını yapmaktadır. Meselâ, Annen kömür havzalarında çalışan bir işçi 1948 yılı Martında tam 7712 ruble kazanmıştı [15]. Fakat şunu unutmamalı ki son derece kâbili-

[12] Abram Bergson, **The Structure of Soviet Wages.** Cambridge, Harvard University Press, 1944, s. 117 - 206.

[13] Aleksandrov ve Moskalenko, **op. cit.**, s. 175.

[14] Gurin, **op. cit.**, s. 34 ve 86.

[15] **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 201.

yetli olan bu işçilere milyonda bir rastlanmaktadır. Bazı sun'î şartların da yardımıyla ortaya olağanüstü bir mesâi koyan bu tip işçiler sonraları fizikî inhitata uğruyorlarsa da Sovyet Hükûmeti bu nâdir misallere dayanarak hem Rus işçisinin hayat seviyesinin yüksek olduğunu iddia ediyor, hem de asgarî istihsal kotalarını arttırmak için bir bahâne bulmuş oluyor.

Müstesnaları bırakarak vasat işçilere gelelim. Bir maden işçisi, bir ateşçi ve bir bekçinin yaptıkları iş arasında müşterek kıstas nasıl bulunabilir? Sovyet devleti ortaya *miktar* ve *kalite* diye iki ölçü atarak bu çıkmazı çözdüğünü iddia ediyor. Bu iki esas ilk defa olarak 1934'de Menzinskii uçak fabrikasında tatbik edilmişti [16]. Bazı işler için miktar mânâsız ve kalite subjektif bir mefhumdur. Bir fırıncının yaptığı iş «kalite» bakımından bir maden işçisinin yaptığı işten niye daha düşük olsun? Sovyet devleti miktar ve kaliteyi ücretin iki esası kabul ederken daha başka noktalardan hareket ediyor. Miktar esası aynı endüstride çalışan işçilerin ücretlerini tespite yarıyor. Kalite esası ise objektif bir kıstas olmayıp arz - talep mefhumu ile ilgilidir. Talep muayyen bir zamanda muayyen bir maddeye ihtiyacı olan devletten gelmektedir. Devlet bir projenin en kısa zamanda ve muvaffakiyetle tamamlanması için daha faydalı olacak endüstrilerde çalışanlara fazla ücret ödüyor. Kaliteli olmayan işçiler, bilhassa köylülerin şehirlere getirilmesi suretiyle, bol olduğundan devlet tecrübesiz işçilerin ücretlerini olduğu yerde tutmakta bir beis görmemektedir. Arz - talep prensibinden faydalanan Sovyet devleti bu kanunu sosyal ve ekonomik kuvvetlerin serbest çatışmasıyla değil de hükûmet müdahalesiyle tespit etmektedir. Her devlet o rejimin bekâsında bazı menfaatleri olan bir sınıfın desteğine ihtiyacı olduğu gibi, Sovyet devleti de bazı işçilere yüksek ücret ödenmesine taraftardır. Öyleyse, ücret farklarının hem siyasî, hem ekonomik sebepleri mevcuttur. Bu suretle, bir fabrika idarecisi, bir mühendis, bir atelye şefi veya kalifiye bir işçiye vasat bir işçiden niye daha fazla ücret ödendiği meydana çıkmaktadır. Ağır endüstrilerde çalışan işçilerin hafif endüstrilerde vazife görenlerden niçin daha fazla kazandıkları da bu şekilde anlaşılmaktadır.

Maamafih, kalitenin nasıl olup da ücretin objektif bir kıstası olabileceğini anlamak zordur. Zira, hakikatte ücreti tespit eden bazı faktörler işçinin kontrolü haricindedir. Meselâ, demiryolu nakliyatında çalışan bir

[16] David Granick, «Initiative and Independence of Soviet Plant Management,» **The American Slavic and East European Review.** Vol. X, No. 3, Kasım 1951, s. 192.

işçinin ücreti yaptığı işten başka o trende kullanılan lokomotifin evsafı, katedilen mesafe, demiryolu merkezinin önemi ve, harb vukuunda, cepheye olan yakınlığına da dayanmaktadır [17]. O halde, Çita'dan Narçinsk'e giden bir trende çalışan işçi Türkistan - Sibirya hattında aynı vazifeyi gören bir işçinin ücretinden daha az alacaktır.

Sovyet devletinin çalışma şartları ve yapılan işin önemini nazaritibare alarak ücretleri tespit ettiğini söylemiştik. Yukarda bahsedilen usullerden başka, ücretler muhtelif endüstriler, o endüstrilerde muhtelif atelyeler ve coğrafî bölgeler için ayrı, ayrı tespit edilmektedir. Devlet ekonomisinde daha çok rolü olan endüstri ve atelyelerde ücretler daha fazla olduğu gibi muhtelif cumhuriyet merkezlerinde kurulan fabrikalarda ödenen gündelikler taşra fabrikalarında ödenenlerden farklıdır. Aynı endüstriye bağlı fabrikalar endüstri içindeki önemine göre değişik ücret kategorilerine ayrılır. Birinci kategoriye düşen endüstrilerde ödenen ücretler ikinci kategoridekilere nispetle daha yüksektir. Bu suretle, devlet elindeki insan kuvvetini muhtelif endüstrilere en faydalı bir şekilde dağıtmak için ücreti ekonomik bir silâh olarak kullanmaktadır.

Taşra fabrikalarında ödenen ücretler ise o fabrika ve bölgenin millî ekonomideki yeri, coğrafî ehemmiyeti ve hayat seviyesine göre ayarlanmaktadır. 1946'da çıkan bir karar Urallar, Sibirya ve Uzak Doğu'da çalışan işçilerin ücretlerini yüzde 20 arttırmıştı.

Parça Başına ve Zamana Müstenit Ücretler: Ücretler parça başına ve iş başında sarfedilen zamana müstenit olarak iki şekilde ödenmektedir. Teoriye bakılırsa işçi bu iki usulden birini seçmekte serbestse de hakikatte daha yüksek olan zamana müstenit ücreti tercih etmek zorundadır. Zamana müstenit ücret alan işçi istihsal kotasını doldurup aşsa bile fazla ücret talep edemez. Bugün, Sovyet işçilerinin yüzde 75'i zamana müstenit ücret almaktadırlar [18]. Aynı iş için iki ücret târifesi arasındaki vasat farık yüzde 10 - 15 arasındadır [19]. Maamafih, her işçi parça başına ücret târifesine geçmekte serbest değildir. Bir fabrikanın parça başına ücret târifesini tatbik edebilmesi için hükûmetin muvafakatini alması gerektir. Hükûmet ise muvafakatini ancak devlet menfaatleri buna müsaade ederse verir.

Biri basit, diğeri de tedricen artmak üzere, iki türlü parça başına ödenen ücret vardır. Bunlardan ilki işçinin asgarî istihsal kotasına erişip

[17] Paşertsnik, op. cit., s. 222.
[18] Gurin, op. cit., s. 60.
[19] Ibid., s. 39.

erişmediğini nazarı itibare almadan yaptığı işe göre ödenen ücrettir. Eğer işçi asgarî istihsal kotasını kendiliğinden aşacak olursa kotanın üstündeki fark için ücret kendine ayrıca ödenir. Zamana müstenit müterakki târifeye göre ise, ücret daha yüksek olup asgarî normu yüzde 10 aşan bir işçiye yüzde 15 esasına göre ücret verilir. Bu hesaba bakılırsa, askerî istihsal kotasını yüzde 50 aşan işçi yüzde 100 fazla ücret almaktadır.[20] Öyleyse, müterakki târife işçilere maddî mükâfat vâdederek asgarî normun üstüne çıkmaları için gayrete getirmek vazifesi görüyor.

Maamafih, devlet müterakki ücret târifesine göre ücretleri hesap ederken işçinin hakkını yemektedir. Ücretler aydan aya hesaplandığından o ayın ilk yarısında asgarî istihsal kotasını asmış olan bir işçi çok defa ayın ikinci yarısında asgarî kotanin altına düşerek fazla ücret hakkını kaybetmektedir. Böylece, ücretler günlük hesap edilecek olursa ayda meselâ 650 ruble kazanacak olan bir işçi ücretlerin aylık istihsalâta göre tespit edilmesi yüzünden ancak 500 ruble almaktadır. Bu hesaba göre, işçi ancak bütün ay müddetince aşağı. yukarı her gün asgarî istihsal kotasının üstünde bir mesâi gösterebilirse hakkı olan ücreti alabilmektedir.

Kömür ve çelik gibi endüstrilerde asgarî istihsal kotasına erişen işçilere bile yüksek ücret ödeniyor. Maamafih, hemen ilâve etmeli ki devlet aşağı kalitede istihsalâtı mesâiden saymamaktadır. İşçilerin ferd olarak yaptıkları katkının teknik imkânsızlıklar yüzünden ölçülemeyeceği bazı hallerde devlet ücretleri o gruba dahil işçilerin vasat mesâilerine göre hesaplanmaktadır. Bu usul işçinin ferd olarak çalışma gayretini azalttığından devlet bu teknik imkânsızlıklara bir nihayet verme çârelerini arıyor.

Sovyet Rusya kadın işçilere de erkek işçiler kadar ücret verildiğini her vesilede tekrar ediyor. Sovyet Anayasasının 122'inci maddesi şöyle demektedir: «S. S. C. B.'nin kadın vatandaşları ekonomik, resmî kültürel, siyasî ve diğer âmme hizmetlerinde erkeklerle eşit haklara sâhiptirler.» Aynı miktar ve kalitede iş için Sovyet kadınlarının erkekler kadar ücret aldıkları doğrudur. Lâkin, kadınlar da erkekler gibi demiryolu mühendisliği, kömür madenleri işçiliği ve gece mesâisi gibi vazifelerden de mes'ul tutulmaktadır.[21]

[20] Paşertsnik, **op. cit.**, s. 253.
[21] E. Orlikova «Zhehnskii trud v SSR,» **Plavonovoe Khaziastvo.** No. 16, 1939, s. 107 - 120.

Bir işçi mahkemelerde hâkim yardımcılığı veya şâhitlik gibi âmme vazifelerini yerine getirmek için işine devam edememişse kaybettiği gün için ücret almağa hak kazanmış sayılır. Maamafih, işçi mahkemede dâvacı veya dâvâ edilense kaybettiği iş günü için ücret alınaz. İşçi herhangi bir Cumhuriyet Meclisi veya, kazadan küçük olmamak şartiyle, parti veya işçi sendikaları toplantılarına katılmak üzere işine gelememişse gene gündeliğine hak kazanmış sayılır.

Bir Sovyet işçisinin net kazancı brüt ücretinden çok daha azdır. En mühim kesintiler şunlardır: (a) kazanç vergisi, (b) bekârlar, çocuksuz evliler ve bir ve iki çocuklu evlilerden kesilen vergi, (c) devletten alınan borç için kesilen taksit, (ç) devlet malına yapılan hasardan dolayı kesilen ücret, (d) cezaya çarptırılan işçinin ücretinden yüzde 25 indirme yapılması.

Bazı optimist yazarlara göre [22], Sovyet işçisinin senelik kazancı 1928 yılına kıyasla sekiz ile onbir misli arasında artmıştır. Solomon M. Schwartz'a bakılırsa, bütün Sovyet vatandaşlarının vasatî kazançlarına göre hesaplanan senelik gelirler 1927 - 1928 yıllarında 690 ruble iken 1951 de 5200 - 5400 rubleye fırlamıştır. [23] Maamafih, aynı zaman zarfında, rublenin Rus hudutları dahilinde satın alma kudretinin de azaldığı şüphe götürmez. Ekmek, yağ, et ve şeker 1928 fiatlarına nispetle yirmi misli yükselmiştir. [24] Hakikatte, gelirin rakkam olarak sekiz - onbir defa artması ücret seviyesinin çok aşağıda kaldığını gösteriyor. Rusya 1930 lardanberi fiat indekslerini neşretmemektedir. Bir fiat listesi fiat indekslerinin yerini tutamayacaksa da işçi ücretleriyle yiyecek, giyecek ve bazı eşya fiatları arasında bir mukâyese yapabilmek için şu listeye bakmak faydalı olur [25].

[22] Harry Schwartz, **Russia's Soviet Economy.** New York, Prentice - Hall, 1950, s. 461.

[23] Solomon M. Schwartz, **Labor in the Soviet Union.** New York, Preager, 1952, s. 232.

[24] Irving B. Kravis ve Joseph Mintzes, «Food Prices in the Soviet Union: 1936 - 1950,» **The Review of Economics and Statistics.** Mayıs 1950, s. 167; Solomon M. Schwartz, **op. cit.**, s. 141 ve 228.

[25] **Soviet Studies.** Vol. IV, No. 3, University of Glascow, s. 232 - 234.

Gıda maddeleri	*kilo başına ruble*
çavdar ekmeği	1.50 - 1.80
buğday ekmeği	2.30
patates	.90
domuz eti	22.00 - 25.00
biftek	11.00
jambon	35.00
tavuk	15.00 - 20.00
aşağı kalitede balık	5.70
orta kalite balık	12.70
yumurta	.70 - .80 (tanesi)
süt	2.20 (litresi)
peynir	15.00 - 47.00
tereyağ	23.00 - 33.00
şeker	10.40 - 12.20
çikolata (sâde)	390.00
çay	92.00 (asgari)
havuç	4.00 - 6.00
lâhana	7.00 - 9.00
soğan	10.00
elma (Nisanda)	10.00

Aynı kaynak ' giyecekler için 1952 yılına âit şu fiatları veriyor :

	Ruble
erkek elbisesi	1000 - 3000
erkek paltosu	900 - 4000
erkek gabardin yağmurluğu	1000
erkek gömleği	75 - 300
erkek çorabı	10
erkek ayakkabısı	200 - 400
kadın elbisesi	450 - 600
kadın bluzu	100 - 300
kadın ayakkabısı	150 - 500
naylon çorap	25 - 50

çocuk ayakkabısı	40 - 50
çocuk çorabı	2.65

Listeyi şu fiatlarla tamamlayabiliriz :

otobüs bileti	.20 - 60
tünel bileti	.50
gazete	.20
kitap (350 - 550 sahife)	8.00
konser bileti (ön sıralar).	12.00 - 16.00
opera bileti (ön sıralar)	30.00
radyo (uzun dalgalı)	350.00
radyo (kısa dalgalı)	800.00
televizyon	800.00
gramofon	375.00
gramofon plâğı	3.00
küçük daktilo	1000
bisiklet	500 - 1000
motorsiklet	2295 - 2870
otomobil (Moskviç marka)	8000 - 9000
otomobil (Pobyeda marka)	18000
buz - dolabı	800
elektrikli tencere	60 - 80
sigara (paket)	1.20 - 20.00
votka	52.00 (litresi)
tuvalet sabunu	1.20 - 20.00
diş fırçası	3.00
tarak	2.45
oyuncak bebek (32 santimlik)	55.00

1957'de Yapılan Değişiklik : S. S. C. B. Bakanlar Kuruluna bağlı İş ve Ücret Komitesi Mayıs 1955'den itibaren ücret sistemi ve istihsal kotalarında değişiklikler yapmak için çalışmaktaydı. Ücret meselesinin tekrar gözden geçirilmekte olduğunu bildiren *Trud* gazetesi şunları yazıyordu [26]:

[26] **Trud**, 26 Mart 1957, s. 1.

«S. S. C. B. Bakanlar Kurulu İş ve Ücret Komitesiyle İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Presidyumu aldıkları bir kararda mevcut ücret târifelerinin son senelerin istihsal teknikleri ve işçi teşkilâtıyla bağdaşamayan ücret târifesinin artık eskidiğini belirtmektedirler...

«Atelye işçileri, mühendisler, teknisyenler ve diğer memurlarında iştirâkiyle, fabrika müdiriyeti ve işçi sendikaları yeni ücret târifelerini tespit işini üzerlerine almalıdırlar.»

Parti Merkez Komitesi ücretlerle ilgili olarak 17 Aralık 1957'de verdiği bir kararda şöyle diyordu [27] :

«... Parti ve hükûmet vatandaşın hayat seviyesini yükseltmek için son zamanlarda bazı mühim kararlar almıştır. Bu kararlar mucibince, çok az ücret alan işçilerin gündelikleri arttırılacak, tatillerden bir evvelki günlerde ve bazı tâtil günlerinde yapılan mesai saatleri azaltılacak, günlük mesai saati yedi güne indirilecek, maden işçilerinin günlük mesâi saatleri altı saate indirilecek, tekâüt mâaşları arttırılacak ve mesken problemi 10 - 12 yıla kadar halledilecektir...

«İşçi sendikaları ve iktisadî teşekküller işçiler, idareciler, mühendisler, teknisyenler ve diğer memurlar için ücret mekanizmasını mükemmelleştirerek istihsal ve verimliliğin artması için ücret ve bono sistemini maddî bir insiyatif haline sokmağa çalışmalıdır.»

[27] **Pravda ve İzvestiya. 19 Aralık 1957.**

DÖRDÜNCÜ KISIM

İŞÇİ DİSİPLİNİ

DÖRDÜNCÜ KISIM

İŞÇİ DİSİPLİNİ

Sovyet yazarları kapitalist cemiyetlerde işi kaybetme tehlikesi ve işsizlik probleminin işçinin disiplin ve sadâkatini kuvvetlendirdiğini yazıyorlar. Rusya'da devlet eli iş tutan her vatandaşı kullanmağa niyetli olduğundan böyle bir tehlike mevcut değildir. Maamafih, Rusya'da bir işçi disiplini problemi vardır. Bilhassa 1956 yılına kadar işçi cezalarının çok ağır olduğunu zikretmek gerekir. 1940 - 1956 yılları arasında gittikçe zorlaşan disiplini tatbik yetkisi zamanla işçilerin elinden idarecilere ve mahkemelere geçti [1]. İşçi disiplinini ihlâl eden iki suçtan birine «lâkaydi» diğerine de «işten kaçma» denilmektedir. Bunların ilkinden işçinin vazifesine karşı takındığı vurdum - duymazlık, ikincisinden de işçinin fabrika âmirinin izni olmadan işe gelmemesi kastedilmektedir. Bu iki suça karşı devletin açtığı mücadele en çetin şeklini 26 Haziran 1940 tarihli kararla aldı.

Lâkaydi Suçu : 26 Haziran 1940 tarihli karara göre, işine yirmi dakika geç kalan, işten yirmi dakika evvel ayrılan, öğle tatiline yirmi dakika önce başlayan, tatilden yirmi dakika geç gelen, işte şarhoş olan, uyuyan veya yirmi dakika boş gezen işe lâkayıd kalmakla suçlandırılır [2]. Bu gibi hâllerde cezalar suçun ağırlık derecesine göre şöyledir : ihtar, tekdir, daha ağır tekdir ve üç ay müddetle daha az ücretli bir işe nakil.

Lâkaydi ancak şu hâllerde affedilir : (a) işçinin hastalığı veya akrabasının hastalık veya ölümü halinde âile içinde hastaya yalnız kendinin bakabileceğine dair bir rapor ibraz edildiği takdirde; (b) işçinin evi yetkili mâkamlar tarafından karantina altına alındığı hallerde; (c) yangın

[1] Halk Komiserleri Konseyi'nin 14 Kasım 1919 tarihli kararı disiplin cezalarında yetkiyi işçi komitelerine verdiyse de bu yetki 1920'lerde İhtilâfı Değerlendirme Komisyonlarına, 6 Mart 1929 tarihli Halk Komiserleri Konseyi kararıyla da fabrika idaresine devredildi.

[2] Vişinskaya, op. cit., s. 62

gibi felâketlerde; (ç) mahkemelerde hâkim yardımcılığı gibi âmme vazifelerini yerine getirdiği hallerde; (d) mahkemede şahitlik etmek üzere resmî makamlar tarafından davet vâki olduğu hallerde; ve (e) işe giderken nakil vasıtasının geç kalması yüzünden. Maamafih, herhangi bir gecikmeye işçi kendi hatâsı yüzünden sebep olmuşsa suçu affedilmez. Meselâ, işçi bir kazaya şâhit olur da mahkemeye celbedilirse işine geç kalması affedildiği halde o kazaya kendi sebebiyet verirse mahkeme huzuruna çıktığından işine geç kaldığı zaman lâkaydi ile suçlandırılır.

Lâkaydilik hiç bir suç maksadı olmadığı zaman da ortaya atılmaktadır. İşine en son otobüse binerek gelen bir işçi geç kaldığı takdirde «lâkaydi» ile suçlandırılmaktadır, zira devlet işçinin Rus otobüslerinin ekseriya kalabalık olduğunu bilerek bir evvelkine binmesini beklemektedir. Eğer işçi başkasının yaptığı bir hatâdan dolayı geç kalırsa suçlu görülemez. Meselâ, iki işçinin sabahleyin işlerine yirmi dakikadan fazla geç kalması birinin saati kurmayı unutmasından doğuyorsa yalnız o işçi lâkaydi ile suçlu sayılır [3].

On - dört yaşını idrak etmiş olan her işçi lâkaydı suçundan ceza görebilir. Lâkaydiden dolayı cezaya çarptırılan bir işçi ceza süresinde ikinci bir suç işlerse aylığı altı ay müddetçe yüzde 25 kesilir. İşçi ikinci cezayı çekerken aynı tip bir suçu üçüncü defa işlerse iki ile dört ay arasında hapse mahkûm olur.

İşten Kaçma Suçu : Yüksek Meclis Presidyumunun 26 Haziran 1940 tarihli kararı fabrika müdiriyetinin izni olmadan işi terk anlamına gelen «işten kaçma suçu» için iki ile dört ay arası hapis tespit etti [4]. Bu karar, ilerde de izah edileceği gibi, sonradan değiştirilmişse de on - altı sene tatbik edilmiştir. İşçinin işten ayrılacağına dair fabrika idaresini haberdar etmesi de kâfi gelmiyor, idarenin müsaadesi icab ediyordu. Hapis cezası her şeyden evvel işçinin izinsiz başka bir işe nakline mâni olma gâyesi gütmesine rağmen, işten kaçma suçu diğer bazı hallerde de vârit görülüyordu. İşçinin vazifesi başından bir gün için uzaklaşmasının lâkaydi mi, yoksa işten kaçma olarak mı kabul edileceği o işçinin vazifesinden bir günlük ayrılma sebebine bağlıydı. İşçi başka bir yerde iş aramak için vazifesine gelmemiş ve iş bulamayınca fabrikasına dönmüşse bu lâkaydi değil, işten kaçma olarak vasıflandırılıyor ve işçi hapis ceza-

[3] **Ibid.**, s. 71

[4] B. S. Utevski, **Ugolovnoe Pravo : Biblioteka Narodnovo Sudii.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, İkinci Baskı, 1950, s. 321 - 232.

sına çarptırılıyordu. İşçinin vazifesinden bir gün için ne maksatla ayrıldığını tesbit etmek mahkemelere kalıyor ve mahkeme işçinin arkadaş ve komşularıyla temasa geçerek işçinin hakiki maksatlarını anlamağa çalışıyordu.

Başka bir yerde iş arayabilmek için fabrika içinde çalışma kâidelerinin sistematik bir şekilde hariçine çıkanlar da işten kaçma ile suçlandırılıyordu. Yüksek Meclis Presidyumu 26 Aralık 1941 tarihli kararıyla savunma endüstrilerinde çalışan işçiler için işten kaçma cezasını beş ile sekiz yıla çıkardı [5].

Fabrika müdürü taminkâr sebebi olmayan bütün lâkaydi ve işten kaçma suçlarını bir gün zarfında mahkemeye bildirmekle vazifeli idi [6]. Müdür bu gibi suçları mahkemeye bildirmez veya bir işçiyi işe alırken evvelki vazifesini nasıl terkettiğini tahkik etmezse cezaî mes'uliyete tâbi olurdu [7]. Mahkemeye müracaatını geç yapan ve hiç yapmayan bir müdür suça iştirak etmiş sayılırdı. Sovyet yazarları böyle bir hareketin «gayrımeşru bir hareketi meşru gibi kabul etmek» olarak vasıflandırıyorlardı [8]. Fabrika müdürü lâkaydi veya işten kaçma ile suçlu bir işçiyi hususî arkadaşlığı, iş pasaportu veya çalışma defterine bakmayı ihmal etmesi yahut da işçiye ihtiyacı olduğu için kabul edebilirdi. Sebep ne olursa olsun, müdür devletin gözünde işçinin suçunu paylaşıyordu. Bu şartlar altında müdüre verilecek ceza 26 Haziran 1940 tarihli kararda değil, doğrudan doğruya Sovyet Ceza Kanununun 109, 111 ve 112'inci maddelerinde tasrih ediliyordu. Ceza, suçun derecesine göre, altı aydan aşağı olmamak şartiyla hapis (Madde 109), üç seneden aşağı olmamak şartıyla hapis (Madde 111) ve bir ay tashihkâr amelelik ve iki sene işten çıkarılma (Madde 112) olarak tesbit edilmişti.

Lâkaydi ve işten kaçma suçlarına halk mahkemeleri bakar. Bir Sovyet mahkemesi bir hâkim ve iki hâkim yardımcısından müteşekkildir. Partinin itimadına mazhar olan hâkim bütün gün vazifesi başında olan bir devlet memurudur. Partinin desteği sayesinde bu işe getirilen hâkim ancak partinin itimadını kaybetmediği takdirde bu vazifede kalabileceğini bilir. İki hâkim yardımcısı ise üç sene için seçildikleri halde ancak bir kaç dâvâya girerler. Bir istisna hâriç, hâkim her hangi bir dâvâya yardımcılarıyla birlikte bakar. Bu istisna konumuz bakımından önemli-

[5] Aleksanrov et al., **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 257.
[6] **Ibid.**, s. 262.
[7] Vişinskaya, **op. cit.**, s. 80 - 81.
[8] **Ibid.**, s. 81.

dir. Lâkaydi ve işten kaçma suçlarıyla ilgili dâvâlarda mahkeme yalnız bir hâkimden teşekkül eder. Anlaşılan kanun iki hâkim yardımcısının suçlu durumuna sokulan işçiye karşı mülâyim davranmasından korkarak mahkeme kararında yetkiyi yalnız partinin mûtemedi olan hâkime tanımaktadır.

Fabrika müdürünün suçu işlendiğinden sonra bir gün zarfında mahkemeye bildirmesi lâzım geldiğine işaret ettik. Halk Adâlet Komiserliğinin 26 Ağustos 1940 tarihli kararına göre, mahkeme bu şikâyeti beş gün zarfında ele almak zorundaydı. Gene Halk Adâlet Komiserliğinin 22 Ekim 1942 tarihli kararı lâkaydı ve işten kaçma suçları için bu süreyi iki güne indirdi [9]. Mahkeme aldığı kararı derhal o gün tatbik etmeğe yetkilidir [10]. Maamafih, işçinin temyiz hakkı vardır. Lâkaydi suçlarında temyiz mahkemesi ilk kararı bozduğu takdirde işçiye ceza olarak kesilen ücret iâde edilir. İşten kaçma suçlarında ise temyiz kararı çıkıncaya kadar işçi hapsedilir. Karar işçinin lehine olduğu takdirde kesilen maaşı geri ödenmekle beraber hapiste geçirilen zaman için tazminat verilmez.

Devlet hâkimlerin müsâmahakâr davranmasını önlemek için lüzumlu tedbirleri almıştır. S. S. C. B. Yüksek Mahkemesi, 15 Ağustos 1940 tarihli kararında sanık durumundaki işçinin müspet sicilini nazarı itibara alarak hafif cezalar veren hâkimlere ihtarlarda bulunmaktadır. Bir işçi devleti olduğunu iddia eden Sovyet Rusya'da Yüksek Mahkeme hâkimleri işçilere «yalnız bir - iki aylık tashihkâr amelelik ve ücretlerinden yüzde 10 - 15 indirme yapmak gibi hafif ceza» vermekle suçlandırıyor [11]. Öyleyse, devlet, işine yirmi - bir dakika geç kalan bir işçiye verilen bu cezaları bile hafif bulmaktadır. S. S. C. B. Halk Komiserleri Konseyi ile İşçi Sendikaları Merkez Konseyinin 17 Eylül 1940 tarihinde müştereken aldıkları karara göre, işçi kesilen para ve hapisten başka, fabrikadaki sürekli çalışması da inkitaa uğradığından altı ay müddetle kaza sigortası hakkını da kaybediyordu [12]. İşçinin vazifesine ara vermesi senelik tatiline de tesir etmekteydi. Ancak hiç ara vermeden on - bir ay çalışan bir Sovyet işçisi iki haftalık izne hak kazanıyordu. Öyleyse, işine yirmi - bir dakika geç kalan bir işçinin senelik tatili tashihkâr amelelik süresince tehir edilecekti. Bu hesaba göre, beş - altı ayda bir işine geç kalan bir işçi fabrikada senelerce çalışmasına rağmen senelik tatiline hak kazanamıyordu. Bunlardan başka, lâkaydi suçunu işlemiş bir işçi hüküm giydik-

[9] **Utevski, op. cit.**, s. 233.
[10] **Ibid.**, s. 238.
[11] **Ibid.**, s. 234 - 235.
[12] **Askarkhanov, op. cit.**, s. 94.

ten sonra altı ay zarfında hastalandığı veya kaza geçirdiği takdirde devlet sigortalarından faydalanamıyordu.

S. S. C. B. Halk Komiserleri Konseyinin tasdik ettiği 18 Ocak 1941 tarihli çalışma şartnamesinin onuncu maddesine göre, işçiler şunlardan mes'uldur: (a) işe kendini vererek çalışmak; (b) işçi disiplinine riâyet etmek; (c) işe zamanında gelerek çalışma saatlerinde verimli olmak; (ç) asgarî istihsalat kotasına erişerek onu geçmek; (d) sosyalist malzemeyi itinalı kullanmak; (e) kazaya sebebiyet vermemek; ve (f) ayrılırken iş yerini yerini temizlemek [13]. İşçi bunlara riâyet etmediği takdirde şu cezalara çarptırılır: (a) ihtar, (b) tekdir, (c) daha ağır tekdir, (ç) üç ay için veya daimi olarak daha aşağı bir göreve nakil. [14] İşçi disiplinine karşı gelmek çalışma saatlerinde başka bir işçiyle konuşmaktan verilen işi yapmamağa kadar bütün «suç»'ları içine alıyor [15]. Disipline devamlı olarak karşı koyan bir işçi işinden çıkarılır. Suçu tespit ve cezayı tatbik eden ya müdür veya atelye şefidir [16]. Diğerlerine misâl olması için suç ve cezayı bir tebliğle bütün işçilere duyurmak âdettir [17].

Elektrik santralları, deniz, nehir, demiryolu ve şehir içi nakliyat, sivil havacılık ve muhabere tesisleri gibi iş yerlerinde çalışanlar için disiplin daha serttir [18]. Bu gibi işlerde vazife görenler için âmirin emri, bir Sovyet kaynağının târifiyle, «kayıtsız - şartsız, tam olarak ve zamanında yerine getirilmesi gereken bir kanundur.» [19] Bu gibi tesislerde çalışan bir işçi cezaya çarpıldığı zaman mahkemelere müracaat edemez. Şikâyetini ceza kendine bildirildikten sonra beş gün zarfında ancak âmirine yapabilir. Âmir şikâyetin yerinde olup olmadığına gene beş gün zarfında karar vermek zorundadır [20]. Yukarda bahsi geçen sâhalarda iş daha ağır olduğundan âmirin işçi üzerinde büyük yetkileri olması daha çok önem kazanıyor. Nakliyat işçilerinin disipline riâyet etmemeleri, kaza vuku bulmasa da kazaya sebebiyet verecek şekilde hareket etmeleri, tren veya vapurların zamanından evvel kalkmaları veya vapur yahut kamyonların lüzumsuz yere boş beklemeleri gibi hallerde cezanın on sene hapse ka-

13 Askarkhanov, **op. cit.**, s. 92.

14 **Idem.**

15 Alekandrov ve Moskalenko, **op. cit.**, s. 247.

16 Aleksandrov **et al.**, **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 274.

17 **Ibid.**, s. 273.

18 **Ibid.**, s. 260.

19 **Idem.**

20 **Ibid.**, s. 278.

dar çıkması suçla kabilitelif değildir. Bu gibi suçlar hususî bir maksatla yapılmışsa işçinin malına el konduktan başka yirmi - beş sene için tashihkâr amelelik kampına sürülür. Bilerek işlenen suçları şimdilik bir kenara bırakalım. Alelâde bir ihmalin cezası Sovyet işçisi için on yıl mahkûmiyete kadar yükselebiliyor. Şunu da ilâve etmeli ki üç yılı aşan mahkûmiyet bir hapishanede değil, tashihkâr amelelik kampında geçirilmektedir. En «kapitalist» memleketlerde dahî bu derece şiddetli cezayı icab ettiren «suç» un farkına bile varılmaz. Halbuki, Sovyet işçisinin her hangi bir ihmali kaza ile neticelenmese dahî on seneye kadar hapis cezasıyla karşı karşıya kalıyor. Üstelik, nakliye işlerinde çalışan bir işçi alelâde bir mahkemenin kazai dairesinde olmayıp divanharb mahkemeleri gibi çalışan hususî mahkemelerin yetkisi altındadır. Bu mahkemeler S. S. C. B. Yüksek Mahkemesinin askerî kısmına bağlıdır [21].

Sovyet işçi kanunlarının başka bir veçhesi de patlayıcı maddelerle ilgili cezaî mes'ûliyettir. Ceza kanununun 108/1 inci maddesine göre, patlayıcı maddeler yanında sigara veya içki içmek veya uyumak üç seneye kadar hapis cezasını gerektiriyor. Bu gibi hareketler patlama ve zararla nihâyetlenecek olursa mahkûmiyet üç seneden başlıyor. Bu türlü suçlar o mahallin emniyetini muhafazaya memur kimseler tarafından işlenecek olursa en fazla beş, patlama vuku bulduğu takdirde en az beş, sene hapis ceza olarak tesbit edilmiştir [22]. Tabii, iş yerinde emniyetin muhafaza edilmesine herkes taraftardır ama bir patlamaya sebebiyet vermediği halde sigara içen bir işçinin üç seneye kadar, yahut bir işçinin patlayıcı maddeler yakınında sarhoş gezmesine mâni olamadığı için bir âmirin beş seneye kadar mahkûm edilmesi mantıkî sayılamaz.

Sovyet Hükûmeti memleket hakkında bazı ekonomik, teknik ve fennî malûmatı askerî sır olarak kabul ediyor. S. S. C. B. Bakanlar Kurulunun 8 Haziran tarihli kararı Sovyet işçisini işi hakkında konuşmaktan adetâ menetmektedir. Karar şöyle diyor :

> «Resmen yayınlanıncaya kadar Sovyet endüstrisinin bütünü veya endüstrinin ziraat, ticaret ve nakliye ile olan ilgisi, herhangi bir endüstrinin sermayesi, ödenek bakiyesi, devletin malî tasarıları, devletin kıymetli maden, banknot ve parasını nerede sakladığı, ithâlât ve ihracat plânları, ihtiyat istihsal madde-

[21] S. A. Golunski ve D. S. Karev, **Sudoustroistvo SSR**. Moskova, S. S. C. B. Adlî İlimler Enstitüsü, 1946, s. 145.

[22] **Ugolovnii Kodeks**. Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı, 1947, s. 60.

leri, jeolojik kaynaklar, demiri ihtiva etmeyen ve diğer kıymetli maddeler, askerî olmayan konularda keşif, icat ve gelişmelerle fen, teknoloji ve ekonomi sâhalarında yapılan araştırma ve tecrübeler hakkında ifşaatta bulunmak yasaktır.» [23]

O halde, Sovyet cemiyetinin fennî, teknik ve ekonomik cephelerini ilgilendiren her türlü mâlûmat devlet sırrıdır. İşçi bu mâlûmatı bilerek ve hususî bir maksatla açıklayacak olursa vatan hâinliği suçundan yargılanarak ölüme mahkûm edilir. İşçi bu maksatla hareket etmeyip işi hakkında biraz teferruata kaçarak konuşacak olsa dahî ceza gene ağırdır. Bu hallerde S. S. C. B. Yüksek Meclisi Presidyumu 9 Haziran 1947 tarihli kararıyla cezaları şöyle sıralıyor: (a) Devlet sırrı addedilen bir mâlûmat bu mâlûmatı resmî vazifesi dolayısıyla edinen biri tarafından açıklanırsa o şahıs 8 - 12 sene için tashihkâr amelelik kampına sürülür. (b) Aynı mâlûmatı dışardan temin eden şahsın cezası ise 5 - 10 sene tashihkâr ameleliktir [24].

İşçinin Maddî Mes'ûliyeti: Sovyet işçisi devlet malına yaptığı hasardan mes'uldür. Devlet hasarın bazen bir kısmını, bazen tamamını, bazı hallerde de fazlasını tazminat olarak taleb eder. Fabrika idaresi tazminatı doğrudan doğruya işçinin ücretinden keser. Maamafih, işçi İş İhtilâfi Komisyonuna yahut mahkemeye müracaatta serbesttir.

İşçi cezayı icab ettiren bir hareketle hasara sebebiyet vermişse tam tazminat öder. İmzaladığı kontratta hasar vukuunda işçinin tam tazminat ödeyeceğine dâir bir kayıt varsa devlet gene tam tazminat taleb eder. Bazı hallerde bu hususu kontratına kaydettirmeyenler işe alınmaz. Devlete âit bir malzeme çalındığı zaman işçi kaybolan veya çalışan malzemenin değerini devlete ödemekle mükelleftir. [25]

Bazı hallerde işçi kaybolan veya hasara uğrayan malzemenin değerinden fazla tazminat ödemek zorunda kalır. Ham maddeleri ve işçi âletleri çalınır veya kastımahsusla hasara uğratılırsa işçi değerlerinin beş katını ödemekle mükelleftir. Eğer aynı malzeme basit bir ihmal neticesinde hasara uğrarsa işçi değerinin beş katına kadar tazminat öder. Maamafih, ikinci hâlde tazminat çok daha azdır. Fabrika müdürlüğü meseleyi mahkemeye götürmeden tazminat bedelini işçinin ücretinden çıkarır. İşçi İş İhtilâfı Komisyonu ve nihayet mahkemelere müracaatta serbestse de

[23] **Spravoçnik Profsoyuznovo Rabotnika,** s. 73 - 74.
[24] Kulski, **op. cit.,** s. 385 - 386.
[25] Aleksandrov **et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 285.

bu hak tazminatların kesilmesine mâni olmaz. Komisyon veya mahkemeler fabrika müdürünün kararını hatalı bulacak olursa işçi haksız kesilen ücretlerini geri alır. Maamafih, tazminat kesintisi hiç bir surette işçi maaşının yüzde 25'ini aşamaz. İşçi tazminatın tamamını müesseseye ödeyinceye kadar maaştan yapılan kesintiler devam eder.

İşçinin hasarı bilmeyerek yaptığı hallerde kısmî tazminat taleb edilir. İşçi ham maddeler ve kendi aletleri hâriç, diğer istihsal vasıtalarına yaptığı hasarın bir kısmını öder [26]. Bu gibi hallerde işçinin ödediği tazminat aylığının üçte birini geçmez. Nakliye işçileri de yük indirme ve bindirmede vuku bulan gecikmeler dolayısıyla yapılan hasarı karşılamak için ücretlerinin üçte birini geçmemek şartıyla tazminat öderler. İşlenmiş veya yarı işlenmiş ham maddelere zarar veren işçi de maaşının üçte ikisine kadar tazminat ödemek zorundadır. Sovyet devleti işlenmiş veya işlenmemiş ham maddelerin bozulması konusunda titizlikle duruyor. Kalite bakımından düşük olan malzeme de «bozulmuş» sayıldığından bu hasarın bedelini de gene işçi, ücretinin üçte ikisine kadar tedakârlık etmek suretiyle öder. İşçiler üstünde çalıştıkları malzemeyi tamamiyle bozdukları takdirde, işçilere hiç bir ücret ödenmez.

Sosyalist Malzemenin Muhafazası: Devlet işçiyi bağlı bulunduğu müessesenin kayıplarından mesul tuttuktan başka malzemenin muhafazasına da memur etmiştir. S. S. C. B. Halk Komiserleri Konseyi 7 Ağustos 1932 tarihli kararıyla devlet malını yağma eden işçiler için mallarına el koymaktan başka ölüm cezası tesbit etmişti. Maamafih, mahkemeler hafifletici sebepleri nazarı itibare alarak ölüm cezasını en aşağı on sene hapse çevirebiliyorlardı [27]. S. S. C. B. Yüksek Meclisi Presidyumu 4 Haziran 1947 tarihli kararıyla bu cezaları hafifletti. Karar hırsızlık ve yağmacılık için 7 ile 10 sene arasında tashihkâr amelelik tesbit ettikten başka suçlu işçilerin mallarına el koyma kanununu kaldırdı. İşçi aynı suçu bir daha işleyecek olursa tashihkâr amelelik 10 ile 25 seneye çıkarıldıktan başka işçinin mallarına da haciz konacaktır [28].

Mecburî Nakil: Sovyet işçi kanununun 37'inci maddesi işçinin kendi rızası olmadan bir yerden bir yere nakledilemeyeceğini yazıyorsa da 1956 yılına kadar Rus işçisi bir yerden bir yere zorla gönderilebiliyor-

[26] **Ibid.**, s. 291.

[27] **Ugolovnii Kodeks**. s. 105 - 106.

[28] A. A. Gertzenson et al., **Ugolovnoe Pravo**. İkinci Baskı, Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1947, s. 348 f.

du [29]. Anlaşılan Sovyet işçi kanununu yazanlar işçinin böyle bir nakle razı olacağı hakkında peşin bir hüküm vermişlerdi. Yüksek Meclisin 19 Ekim 1940 tarihli kararı bakanlara «mühendisleri, müteahhitleri, teknisyenleri, atelye şeflerini, taslak ressamlarını, iktisatçılar, plâncılar ve altıncı ve daha yüksek kategorilere dahil kalifiye işçileri bir yerden bir yere zorla nakletme» hakkını tanıdı. [30] Bu kararla elde mevcut eleman ihtiyaç hissedilen yere hemen ve kolayca gönderilecekti. Aynı karar mecburî nakil emrine uymayan işçilerin işten kaçmış olmakla suçlandırılacağını söylüyordu. Bu gibi hallerde işçi dört ayı geçmemek şartıyla hapsediliyordu.

Bir işçi aynı müessesede başka bir tezgâha mecburî olarak şu hallerde nakledilebiliyor [31] :

(a) Fabrika müdiriyeti bir işçiyi elemana ihtiyaç hissedilen bir atelyeye sevkedebilir. Bu nakil çok defa istihsal konusuyla alâkalıdır. Müdüriyet bir işçiyi fabrika içinde bir atelyeye yollıyabileceği gibi aynı şehirde başka bir müesseseye de gönderebilir. Lâkin, böyle bir nakil bir aydan fazla süremez. Mecburî nakillerde kalifiye bir işçi tecrübe istemeyen işlerde çalıştırılmaz. Yeni işin ücreti kalifiye bir işçinin aldığı işten daha azsa beşinci ve daha yukarı kategoriye dahil işçilere daha yüksek olan eski ücretleri ödenir. Daha az kalifiye olan işçiler yeni işlerine mütenâsip ücret alırlar. İki muamele arasındaki bu fark Sovyet devletinin kalifiye olan ve olmayan işçilere karşı takındığı değişik tavrı bir daha ispat ediyor.

(b) Müdiriyet işçiyi bir ceza olarak başka bir işe tâyin edebilir. Bu türlü nakiller geçici olup üç aydan fazla sürmez.

(c) Hastalık veya kaza dolayısıyla eskisi gibi çalışamayan işçilere münâsip bir iş verilir.

(ç) Hâmile bir kadın işçi hâmileliği süresince daha hafif bir işe konur. Yeni işin normal ücreti daha az olmasına rağmen kadına eski ücreti ödenir.

(d) Müdiriyet bir işçiyi ağır bir ceza olarak bir işe nakledip daimî surette orada tutabilir.

1956'da Yapılan Değişiklik : Yüksek Meclis Presidyumu 25 Nisan 1956 tarihli kararıyla işçileri istedikleri işe âmirlerinin izni olmadan gir-

[29] Paşerstnik, op. cit., s. 46.
[30] Idem.
[31] Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo. s. 140.

mekte serbest bıraktığı gibi işe gelmeyen veya geç kalan işçiler için 1940 yılındanberi tatbik edilen ağır cezaları da kaldırdı [32]. Karar işçi düşünce ve anlayışının Komünist rejime uygun olarak gelişmesi ve hayat ve kültür seviyesinin yükselmesi dolayısıyla eski ağır cezalara artık ihtiyaç kalmadığını bildiriyordu. Maamafih, aynı karar işçinin vazifesine icabet etmemesi temâyülünün «umumî efkârın tazyiki ve bazı disiplin tedbirleriyle» önleneceğini ilâve etmeği unutmadı. Bu karara göre, izinsiz olarak iş yerini terkedip veya mâzeretsiz işe gelmeyip de bu yüzden tevkif olanlar serbest bırakılacak, gene bu suçlardan dolayı mahkemeye verilenler hakkındaki dâvâlardan vaz geçilecek, işçi sicillerinden bu gibi suçlar silinecekti. Gene bu karara göre, işlerini terke niyetlenen işçilerin iki haftaevvelinden çalıştıkları müesseseyi haberdar etmeleri gerekiyordu. Maamafih, yeni bir işe girenlerin devamlı çalışmaları inkitaa uğramış sayılarak yeni iş yerlerinde en aşağı altı ay geçirmeden sosyal sigortaya hak kazanmıyorlardı. Hastalık, kaza veya emeklilik dolayısıyla emeklilik maaşı alanlar, orta, lise veya üniversite tahsiline devam etmek için çalışmayı yarıda bırakanlar, kocası veya karısının başka bir yere tâyini dolayısıyla iş yerini değiştirmek zorunda kalanlar, hâmile yahut bir yaşından küçük çocuklu olup yeni bir işe geçenler ve Bakanlar Kurulu kararlarına uygun olarak işlerini değiştirenler sosyal sigorta haklarını kaybetmiyorlardı.

Devlet sebepsiz olarak işlerine gelmeyenlerin suçlarını affetmesine rağmen biraz daha hafif olmakla beraber şu yeni cezaları koymayı ihmal etmedi: (a) Para cezası, (b) müessesede uzun zamandanberi çalışan işçilere verilecek bonodan yüzde 25 kesinti, (c) işçinin işten çıkarılması ve bu keyfiyetin siciline işlenmesi. Müessese müdürü bu cezalardan herhangi birini tatbik etmek veya meseleyi mahkemeye havâle etmekte serbesttir [33].

[32] **Vedomosti Verkhovnovo Sovyeta SSSR.** No. 10, 8 Mayıs 1956, s. 246 - 248

[33] 25 Nisan 1956 tarihli kararın kabul edilmesiyle şu kararlar yürürlükten kalkmıştır: (a) S. S. C. B. Yüksek Meclisi Presidyumunun, birinci ve ikinci maddeler hâriç, «Günde Sekiz Saat ve Haftada Yedi Gün Çalışma ve Personelin İzinsiz İşten Ayrılması» hakkında 26 Haziran 1940 tarihli karar; (b) Yüksek Meclisin «Makina - Traktör İstasyonlarında Çalışan Traktör Şoförleri ve Makina Ustalarının İzinsiz İşten Ayrılmaları» hakkında 17 Temmuz 1940 tarihli kararı; (c) Yüksek Meclis Presidyumunun «Mühendis, Teknisyen, Atelye Şefi, Memur ve Kalifiye İşçinin Mecburî Nakli» hakkında 19 Ekim 1940 tarihli kararı; (ç) Yüksek Meclis Presidyumunun «İşe Devamlı Olarak Gelmeme Halinde İşçinin Kanunî Mes'uliyeti Yerine Bazı Disiplin Cezalarının Tatbiki» hakkında 14 Temmuz 1951 tarihli kararı; (d) 17 Temmuz 1940 ve 19 Ekim 1940 tarihli kararlara ilâve olan 13 Kasım 1952 tarihli karar.

Sosyalist Yarışma Mefhumu : İstihsalin mümkün olduğu kadar fazla artmasını sağlamak için devlet işçiyi muhtelif cezalarla korkutmaktan başka çalışma arzusunu mükâfatlarla da kamçılamak gayesini güdüyor. İstihsali aydan aya ve yıldan yıla arttırabilmek için devlet işçi ve müesseseleri biribiriyle yarışmaya davet ediyor. «Sosyalist Yarışma» diye adlandırılan bu müsabaka, bir Sovyet kaynağına göre, «sosyalist bir cemiyet yaratmak amacıyla, bütün işçi ve memurların biribirlerini geçme gayretidir.» [34]

Mükâfatlar çeşitlidir. Devlet parça başına ücret alan işçileri her gün mükâfatlanmış sayıyor. Maamafih, buna ilâveten hususî mükâfatlar da vardır. Fabrikalar arası yarışmada derece alan müesseselere nakit ikramiye verilir. Bu ikramiyenin yüzde 60 - 70' i olağanüstü varlık gösteren işçiler arasında taksim edildikten sonra geri kalanı müessesenin gelişmesine ayrılır. İkramiyenin miktarı fabrikanın muvaffakiyet derecesi, istihsal maddesinin cinsi ve işçi adedine bağlıdır. Mükâfatlar 10,000 ile 100,000 ruble arasında değişir. Müsâbakaları kazanan müesseselere ayrıca verilen «Kızıl Sancak» arması fabrikanın en gösterişli yerine asılıyorsa da işçilerin hayat seviyesinin yükselmesine pratik bir katkıda bulunmamaktadır.

Devlet yarışmayı hızlandırmak için her fırsattan istifade etmeğe çalışıyor. Komünist İhtilâlinin yıldönümü, Komünist Partisinin yeni bir kongresi veya millî yahut mahallî herhangi bir bayram devlete bu fırsatları vermektedir. Yalnız, neticede sadece üç müesseseye mükâfat verildiğinden diğerlerinin gayreti boşa çıkıyor.

İşçilerin olağanüstü muvaffakiyeti takdir, sertifika ve «En Usta Makinist» gibi ünvan tevcihiyle tanınıyor. Çok muvaffak olan bir işçiye para ikramiyesi ve hediyeden başka ücreti daha yüksek bir iş de teklif edilebilir. Mesken derdinin çok ciddî olduğu Rusya'da Stakhanov tipi işçilere bir eve sahip olabilmeleri için hususî imtiyazlar tanınır.

Olaganüstü başarı gösteren Stakhanov tipi işçilere tanınan külliyetli miktarda maddî menfaatler daha 15 Aralık 1930 tarihinde açıklanarak

[34] Katerina Avdeyeva, **The Trade Unions and Socialist Construction in USSR.** New York, Workers Library Publishers, 1929, s. 25 - 26. Ayrıca bak.: «Vsemerno uluçşat' bolşevistskviu kritiku i samokritiku», **Bolşevik.** Cilt XXVII, No. 9, 1950, s. 1 - 8.

[35] Great Britain, Foreign Office, **A Selection of Documents Relating to the Labor Legislation in Force in the Union of Soviet Socialist Republics.** London, H. M. S. O., 1931, s. 178.

onlara mesken tedâriki, çocuklarının yüksek mekteplere girmesi, hastahanelere kabulleri ve âilelerinin diğer fertlerinin işe alınmalarında hususî kolaylık gösterileceği açıkça ifade edilmişti [35]. Stakhanov tipi işçilere ayrıca «Şeref Rozeti», «Kızıl Çalışma Arması» ve bu armağanların en yükseği olan «Lenin Nişanı» da verilebilir. Böyle bir işçi «Sosyalist Çalışma Kahramanı» lâkabına kavuşabileceği gibi Yüksek Meclise milletvekili olarak da girebilir. Maamafih, Stakhanov tipi işçilerin vasat işçiler arasında pek popüler olmadıkları anlaşılıyor. Bazı Sovyet işçileri Stakhanov'ları döğmek, makinalarını tahrip etmek, hattâ öldürmek suçundan mahkemeye verildiler [36]. Hükûmet bu gibi işçilerin Trotski ve kapitalist hükûmetlerin ajanları olduğunu ileri sürerek her Sovyet işçisinin *ex hypothesi* tatmin ve mes'ut olduğunu kabul ediyor.

İşe Nihayet Verme : Sovyet kanunları müesseselerin işçilere yol verebilecekleri veya vermeleri icab eden halleri teferruatıyla tesbit etmiştir. Müessese yedek işçi mevcut olduğu takdirde bir işçiyi vazifesinden uzaklaştırabilir. Kontrat her iki tarafın arzusuyla feshedildiği zaman dahî işçi bir nevi cezaya çarptırılıyor zira işçi, devamlı çalışması sekteye uğradığından, yıllık tâtil hakkını kaybetmekte ve sigorta hakkı da zarar görmektedir [37].

Bazı hallerde fabrika idaresi işçiyi işinden çıkarmak zorundadır. Yüksek Meclis Presidyumunun 26 Haziran 1940 tarihli kararında bu haller şöyle tesbit edilmişti [38] :

(a) İşçinin o işte devam etmeğe sıhhatinin müsait olmadığı sıhhî raporla tesbit edildiği zaman. Bu şartlar altında, fabrika idaresi işçiye fizikî kabiliyetiyle mütenasip daha az ücretli bir iş bulur.

(b) Bir müessesede 25 yıl çalışan erkek işçiler 60 yaşını ve 20 yılını dolduran kadın işçiler de 55 yaşını idrak ettikleri zaman,

(c) Bir işçi orta yahut yüksek öğrenime devam etmek istediği zaman.

(ç) Bir kadın işçinin çalışan kocası başka bir vazifeye nakledildiği zaman.

d) Halk Komiserleri Konseyinin 5 Aralık 1945 tarihli kararına göre,

[36] Leonard E. Hubbard, **Soviet Labor and Industry**. London, Macmillan, 1942, s. 81 - 82.

[37] Paşerstnik, **op. cit.**, s. 58.

[38] Aleksandrov et al., **Zakonodatelstvo o Trude**. s. 41.

bakıma ihtiyacı olan harb mâlûllarının âilelerin bulunduğu mahalde çalışmak istedikleri zaman.

(e) İşe muvakkaten alınan bir işçiye müessesenin artık ihtiyacı olmadığı zaman.

Aşağıdaki hallerde idare işçiyi işinden mutlaka ve zorla çıkarmak mecburiyetindedir :

(a) Herhangi bir müessesenin lâğvedilmesi veya personelin azaltılması. Personelde bir tenkis yapılacağı zaman işçilerin kâbiliyet ve tecrübeleri eşit olduğu takdirde müessese iki veya daha fazla şahsa bakan, âilesinde başka çalışan kimsesi olmayan ve Sovyet silâhlı kuvvetlerinin yedek ve mütekâit subaylarını işte alıkoymak ve diğerlerini işten çıkarmak zorundadır. Aksi halde, müessese istihsale en çok faydalı olan elemanları işte tutmağa mecburdur.

(b) İstihsalâtta bir aydan fazla süren bir durgunluk olduğu zaman idare bütün işçilerini işten çıkarır.

(c) İşçinin kabiliyet ve tecrübesi kâfi görülmediği zaman. Bu yalnız işçinin meslekî ehliyetsizliği değil, «siyasî» inanç ve tecrübelerinin de güvenilir olmadığı anlamına gelir.

(ç) İşçi disipline sistematik olarak karşı geldiği zaman. Bazı hallerde işçi sırf o işinden kurtulabilmek için disipline sistematik bir şekilde karşı gelmeğe yelteneceğinden işçinin hakikî maksatını tâyin ederek ona göre bir tepki göstermek fabrika idaresine düşer.

(d) İşçi iki aydan fazla hapsedildiği zaman. Sebebi ne olursa olsun işçi iki aydan fazla bir zaman için hapsedildiği takdirde işinden çıkarılmalıdır [39]. İşçi hapisten çıktıktan sonra işe tekrar alınabilir. İşçi adlî ve idarî bir hatâ yüzünden iki aydan fazla hapsedilmiş olsa dahî işçiye ancak iki aylık ücret ödenir [40].

(e) Muvakkat fizikî mâniler dolayısıyla işçi iki aydan fazla çalışamadığı zaman.

(f) Müessese başka bir yere nakledildiği zaman.

(g) Vazifesinden çıkarılan birinin yerine giren bir işçiye birinci işçi işe tekrar kabul edildiği zaman yol verilir.

[39] Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo. s. 145.
[40] Askarkhanov, op. cit., s. 40.

Ekseriya, fabrika idaresi, işçi sendikaları da dahil olmak üzere, hiç bir organa danışmadan işçiyi vazifesinden uzaklaştırabilir. Maamafih, işçi meslekî kifâyetsizliği dolayısıyla işten çıkarılıyorsa İş İhtilafı Komisyonunun tasdiki gerekir[41]. Fabrika idaresi ve işçilerin eşit olarak temsil edildikleri bu organda bir karar alınamadığı takdirde, mesele mahkemelere devredilir.

İşçi idarenin kendini haksız yere işten çıkardığı kanaatındaysa şikâyetini İş İhtilâfı Komisyonuna ve orada bir karar alınamadığı takdirde, mahkemeye bildirmekte serbesttir. Komisyon veya mahkeme idarenin haksız olduğuna karar verirse işçi vazifesine döner. Maamafih, arada kaybolan zaman için işçiye ancak yirmi gündelik ödenir[42].

İşçi sendikaları mahallî komitesi, Devlet Kontrol Bakanlığı, mahkeme veya silâhlı kuvvetler bir işçinin vazifesinden atılmasını teklif edecek olurlarsa idare o işçiyi işten çıkarmak zorundadır. İşçi sendikaları komiteleri veya İş İhtilâfı Komisyonu üyeleri olan işçiler ancak daha yüksek sendika organlarının muvafakatıyla işten çıkarılabilirler[43].

İşçinin vazifesinden çıkarılması halinde bazen hem tazminat ödenmesi, hem işçinin keyfiyetten iki hafta evvel haberdar edilmesi, bazen yalnız tazminat ödenmesi, icab etmekte fakat bazen ikisi de lüzumsuz addedilmektedir[44]. İşçi askere çağırıldığı veya yeni tâyin edildiği işine gitmediği hallerde işten çıkarıldığı zaman on - iki günlük yevmiye ödenir. İşçi müessesenin lâğvedilmesi, personel sayısının azaltılması, istihsalin bir aydan fazla bir zaman için durması veya meslekî ehliyetinin kifâyetsizliği dolayısıyla işinden çıkarılacak olursa işçiye on - iki gün evvelinden tebligat yapılmadığı takdirde on - iki günlük yevmiye ödenir. İşçi disipline sistematik bir şekilde karşı gelmiş, uzun bir müddet için hapsedilmiş, cinayet işlemiş veya hastalık sebebiyle işten uzun bir müddet ayrı kalmış ve bu sebeblerden herhangi biri yüzünden işten çıkarılmışsa işçiye ne evvelden tebligat yapılır, ne de tazminat ödenir. İşçi sendikalar, Devlet Kontrol Bakanlığı veya endüştri müfettişlerinin tavsiyeleriyle işten çıkarılmışsa gene işçiye on - beş gün evvelinden tebligat yapılmadığı gibi tazminat ta ödenmez.

Çalıştığı müesseseye bağlı evlerde oturmakta olan işçi vazifesinden çıkarıldığı zaman mesken meselesiyle karşı karşıya kalır. Böylece, fabrika

[41] **Aleksandrov et al., Zakonodatelstvo o Trude. s. 45.**
[42] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo. s. 159.**
[43] **Paşerstnik, op. cit., s. 157.**
[44] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo. s. 154.**

işçiyi yalnız işinden değil, evinden de çıkarmış oluyor. İşçi vazifesinden kendi arzusuyla veya disipline riâyet etmediği için yahut da ciddî bir suç işlediğinden ayrılmışsa on gün zarfında oturduğu yeri tahliye etmek zorundadır. İşçi fabrikaya bağlı bir atelyenin kapanması gibi elinde olmayan bir sebepten dolayı işinden çıkarılmış olsa dahî evini terketmek mecburiyetindedir. Rusya'da mesken buhranı olduğunu hatırda tutarsak işini kaybetmiş bir Sovyet işçisinin çok güç bir durumda kaldığını tahmin edebiliriz.

BEŞİNCİ KISIM

SOSYAL SİGORTA

BEŞİNCİ KISIM

SOSYAL SİGORTA

Sosyal Sigorta Kanunları : 23 Haziran 1933 tarihli karar Halk Çalışma Komiserliğini lâğvederek iş kanunları ve sosyal sigorta idaresini İşçi Sendikaları Merkez Konseyine verdi. Merkez Komitesi yıllık sosyal sigorta bütçesini hükûmet adına hazırladıktan başka sosyal sigorta kanunlarını tatbike memur mahallî teşekküllere nezâret eder. Her fabrika atelyesi, bölge ve sendikada sosyal sigortaya bakan bir komite vardır. Fabrika bir komiteye sahip olacak kadar büyük değilse sigorta işlerine daha yüksek bir organ olan bölge komitesi bakar. İşçi adedi yüzü bulan fabrikalarda hususî bir sosyal sigorta konseyi mevcuttur. Fabrika doktorlarının da katıldığı komite üyeleri sendika üyeleri tarafından seçilir. Atelye komitesinin konsey âzâlarını tasdik etmesi şarttır. Komite başkanı aynı zamanda konsey reisidir. Konsey sigorta miktarını tesbit edip hasta işçileri bakım evlerine gönderdikten başka hastalığın sahih olup olmadığını tahkik için rahatsız olduğu bildirilen işçilerin evlerine müfettiş yollar. Sayıları 900,000'i bulan [1] bu müfettişler sendika üyeleri olup bu vazifeyi «bir âmme hizmeti olarak ve boş vakitlerinde» [2] yerine getirirler. Müfettişin bu vazifesinde fabrika müdürünün nüfuzu altında kalacağı âşikârdır.

Sosyal sigorta konseylerinden başka bir de işçiyi koruma komisyonları vardır. Atelye komiteleri müfettişler, Stakhanov tipi işçiler ve fabrika mühendislerini bu komisyona üye tâyin eder. Atelye komitesi üyelerinden biri komisyon başkanlığı ve baş - müfettişlik vazifelerini üstüne alır. Fabrika haricinde işçiyi koruma komisyonları kaza, şehir ve bölge sendika komiteleri tarafından kurulur. Bütün bu komisyonlar her Sovyet cumhuriyetinde İşçi Sendikaları Merkez Komitesi İşçiyi Koruma Bürosuna bağlıdır. Bu büroda en çok nüfuz sahibi olan «teknik müfettiş» zaman,

[1] Aleksandrov et al., **Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 234.
[2] **Ibid.,** s. 249.

zaman fabrikaları gezerek işçi kanunlarının tatbik ediliş şeklini kontrol eder.

Sosyal Sigorta Fonu : Bir Sovyet kaynağı şunları yazıyor : «Sovyet ve kapitalist sosyal sigorta sistemi arasındaki en büyük fark sigorta fonu için Rus işçilerinden hiç bir zaman para kesilmemesidir.» [3] Bu söz ilk bakışta tesirli gözüküyorsa da mahiyeti incelendiği zaman mânâsını kaybediyor. Sovyet Rusya'da ücretleri devlet tesbit ettiğine göre aylıkları biraz daha aşağı tutarak sigorta fonu için gerekli bütçeyi temin ediyor. Her müessese sigorta fonuna bir katkı yapmak zorundadır. Her müessesenin ödeyeceği meblağ o müessesedeki işçi ücretlerinin yekûnu ve hastalık ve kazanın ne kadar sık görüldüğüyle orantılıdır. Her müessese kendine düşen miktarı Devlet Bankasına yatırır.

Hastalık ve Kaza Sigortası : Bu sigortalar Komünist Partisinin hiç bir zaman kabul etmediği eşitlik prensibine uymadan tevzi edilir. Hastalık sigortalarının özellikleri 9 Ağustos 1948 tarihli kararla tesbit edilmiştir. Sigortanın miktarı o endüstrinin nevi ve işçinin o müessesede ne zamandanberi çalışmakta olduğuna bağlıdır. İmtiyazlı olanlar hariç, birçok endüstrilerde sigorta miktarları şu şekilde tesbit edilmiştir. Aynı müessesede sekiz yıldanberi çalışan bir işçiye aldığı ücretin tamamı; 5 - 8 yıldanberi çalışana aldığı ücretin yüzde 80'i ; 3 - 5 yıldanberi çalışana ücretinin yüzde 60'ı; ve üç yıldan az bir zamandanberi çalışana da ücretinin yarısı veriliyor. Sendika üyesi olmayanlar sigorta haklarının yalnız yarısını alabilirler. Öyleyse, sendikada üye olmayıp ta bir müessesede üç yıldan kısa bir zaman için çalışan işçi ücretinin yalnız yüzde 25'ini sigorta olarak almağa hak kazanıyor. On - sekiz yaşından küçük olanlar için hastalık sigortası ücretlerinin yüzde 60'ından aşağı düşmez.

İşçiye ödenen sigorta ücreti ne şartlar altında olursa olsun günde 160 rubleyi geçemez [4]. Kömür ocakları ve maden tasfiyeciliği gibi endüstrilerde çalışanlara daha yüksek sigorta ödenir. Bu hesaba göre, dokuma sanayiinde yirmi yıldanberi çalışıp yeni bir müesseseye girdikten sonra hastalanan veya bir kazaya uğrayan işçi ücretinin yüzde ellisi nisbetinde sigorta bedeli alırken genç bir çelik veya kömür madenleri işçisinin, bir yılı geçmeyen çalışma mâzisine rağmen, ücretinin tamamını alması âşikâr bir adâletsizlik değil midir ?

Sigorta bedeli ya hastalık geçinceye, yahut ta hastanın bir daha çalışamayacağı tesbit edilinceye kadar ödenir. İşçi artık çalışamaz halde ise

[3] **Ibid.**, s. 313.
[4] **Ibid.**, s. 363.

tekâüt maaşı bağlanır. Hastalık vukuunda, doktor evvelâ üç günlük bir rapor ve sonra, hastalığın seyrine göre, on günde bir rapor hazırlar. İşçinin oturduğu ev her hangi bir sebebten karantina altına alınmışsa veya işçi, âilesi efrâdından hasta birine bakmak zorundaysa işçiye sigorta hakkı tanınır. Yalnız ikinci hâlde o işçinin hastaya bakabilecek tek şahıs olması şarttır [5].

Hasta işçiler hastahanelere kabul edilirlerse de şu tercih sırasına tâbi tutulurlar. Sovyet hastahanelerinde ancak 950,000 kadar yatak olduğuna göre [6], bir müessesede iki yıldanberi çalışanlar, Stakhanov tipi işçiler, harb mâlülleri, hâmile kadın işçiler ve çocuklar tercih edilirler. Rusya'da sıhhî bakım meccanidir. Yalnız devletin bu yardımı da doktor ve hemşire sayılı ile sınırlıdır.

Mâlûliyet Sigortası : Hastalık veya kaza dolayısıyla tamamen veya kısmen iş göremeyecek hale gelen işçiye emeklilik maaşı bağlanır. Bu tip mâlüller şöyle sınıflandırılıyor : (a) hiç iş göremeyen ve daimî bakıma ihtiyacı olanlar; (b) hiç iş göremeyip daimî bakıma ihtiyacı olmayanlar; (c) biraz iş görebilecek halde olanlar. İşte olan bir kaza bahis konusu ise birinci gruba dahil olanlar 300 rubleyi geçmemek şartıyla ücretlerinin tamamını, ikinci gruptakiler yüzde 75'ini ve üçüncü gruptakiler de yüzde 50'sini mâlùlluk sigortası olarak alırlar [7]. Bu rakamlar bir işçi devleti olduğunu iddia eden Sovyet Rusya'nın işçiyi bir istihsal âleti olarak gördüğüne bir misal daha teşkil ediyor. Devlet işçiyi faydasına göre mükâfatlandırmakta ve işe yaramaz bir hale geldiği zaman 300 ruble gibi ufak bir miktarı azamî emeklilik maaşı olarak tesbit etmektedir. Bu hesaba göre, yukarda bahsi geçen birinci gruba dahil işçiler 300, ikinci gruptakiler 225 ve üçüncüdekiler de ancak 150 ruble almaktadır. Yalnız şehirde veya işçi mahallelerinde oturanların maaşlarına 60 ruble ilâve ediliyor [8].

İş yeri haricinde vuku bulan bir kazadan dolayı tamamen veya kısmen malül olan bir işçiye ödenecek maaş o işçinin yaşı, kadın veya erkek oluşu ve ne zamandanberi çalışmakta olduğuna dayanır.

[5] **Ibid.**, s. 348.

[6] **Kulski, op. cit.**, s. 531.

[7] **Aleksandrov et al., Sovetskoe Trudovoe Pravo.** s. 340.

[8] **Ibid.**, s. 340.

Mâlüllük Maaşını Tesbit İçin Lüzumlu Çalışma Süresi Cetveli [9]

Yaş	Erkek İşçi	Kadın İşçi	Sıhhata zararlı endüstrilerde
20 - 22	3 yıl	2 yıl	2 yıl
22 - 25	4 »	3 »	3 »
25 - 30	6 »	4 »	4 »
30 - 35	8 »	5 »	5 »
35 - 40	10 »	7 »	6 »
40 - 45	12 »	9 »	7 »
45 - 50	14 »	11 »	8 »
50 - 55	16 »	13 »	10 »
55 - 60	18 »	14 »	12 »
60 -	20 »	15 »	14 »

Yukardaki cetvel kadın işçiler ve sıhhata zararlı endüstrilerde çalışanların daha iyi bir muameleye tâbi tutulduklarını gösteriyor. İşte geçirdikleri kazadan dolayı hiç çalışamayacak durumda olup daimî bakıma ihtiyacı olanların emeklilik maaşları son aldığı ücretin yüzde 67 - 69'unu teşkil eder. Aynı durumda olup da daimî bakıma ihtiyacı olmayanların maaşları ise son aldıkları ücretin yüzde 47 - 49'u arasındadır. Kazadan dolayı kısmen sakat kalanlar eski ücretlerinin yüzde 33 - 35'ini alırlar. Kısmen sakat kalanlar hâriç, şehirde oturanlara buna ilâveten 60 ruble daha ödenir. Emeklilik maaşlarının tam miktarı işçilerin hangi endüstride çalıştıklarına bağlıdır. Sıhhata çok zararlı endüstrilerde ve sivil havacılıkta çalışanlar ücretlerinin yüzde 69, 49 veya 35'ine; makina, elektrik, petrol ve lâstik endüstrileriyle ulaştırma ve taşıt işlerinde çalışanlar yüzde 68, 48 ve 34'üne; ve hafif endüstrilerde çalışanlar da yüzde 67, 47 ve 33'üne hak kazanırlar. Hiç de âdil olmayan bu sınıflandırmanın sebebi bazı önemli endüstrilere imtiyazlar tanınarak daha fazla işçi çekmekten ibarettir. Bu imtiyazlı endüstrilerde azamî emeklilik maaşı 300 rubleden 600 rubleye çıkarılır [10]. Bu hesaba göre, ayrı, ayrı endüstrilerde çalışıp devlete aynı derecede faydalı olan işçilerden birinin emeklilik maaşı ötekinin iki misli oluyor. Tamamen mâlül olup ta daimî bakıma ihtiyaç gösteren emekliler senede bir, diğerleri de iki senede bir defa sıhhî muayeneye tâbi tutulurlar.

Analık Sigortası : Devletin hâmile kadın işçilere yaptığı yardım, doğumdan evvel 35 ve sonra da 42 olmak üzere, 77 günlük tatille masrafı

[9] Kulski, op. cit., s. 543.
[10] Ibid., s. 344.

karşılamak için verilen hâmilelik ücretidir. Çalışmayan köylü ve ev kadınları hâmilelik sigortasına dahil değildir. Hâmilelik ücreti yalnız aynı müessesede en az üç aydanberi çalışan bir işçi kadına ödenir [11]. Miktarlar şu şekilde tesbit edilmiştir.

(a) Bağlı olduğu müessesede iki yıldanberi vazife görüp en az üç senedenberi çalışan kadınlar, her hangi bir müessesede en aşağı bir yıldanberi çalışıp ta Stakhanov tipi işçi olmağa hak kazananlar, S. S. C. B. veya on - beş Sovyet cumhuriyetinden her hangi birinin şeref madalyasını kazananlar, bir müessesede en az üç aydanberi çalışıp ta İkinci Cihan Harbinde mâlûl olanlar ve hâmile kalmadan evvel son iki ay zarfında asgarî istihsal kotasını aşan kadın işçilere, sendikalarda üye oldukları takdirde, maaşlarının tamamı ödenir.

(b) Bir müessesede iki yıldanberi çalıştıkları halde iş mâzileri üç yılı bulmayan ve bir senedir maden ocaklarında amele, lokomotiflerde ateşçi ve yapı işçisi olarak çalışanlara ilk yirmi gün maaşlarının dörtte üçü, sonra da tamamı ödenir.

(c) İşçi sendikalarında üye olmayan kadın işçiler ilk yirmi gün için maaşlarının yarısını, sonrası için de üçte ikisini alırlar [12]. Ana - baba aynı müessesede en az üç aydanberi çalışıp müşterek aylıkları 500 rubleyi geçmiyorsa devlet 220 rublesi doğumda, 80 rublesi de çocuk beş aylık olunca verilmek üzere, ana - babaya 300 ruble verir.

İhtiyarlık Sigortası: 60 yaşında olup 25 yıldanberi devlet hizmetinde çalışan erkeklerle 55 yaşına varıp 20 yıldanberi devlet kapısında vazife gören kadın işçiler, çalışmaya devam etseler bile, ihtiyarlık maaşı almağa başlarlar. Maden ocaklarında veya sıhhate zararlı diğer işlerde çalışan erkek ve kadın işçiler için yaş haddi 50 ve çalışma mazisi 20 yıldır. İhtiyarlık sigortası köylülerden başka herkese şâmildir. İhtiyarlık maaşları şöyle tesbit edilir:

(a) Maden ocakları veya sıhhata zararlı diğer endüstrilerde çalışan işçiler son aldıkları ücretin yüzde 60'ını ihtiyarlık maaşı olarak alırlar.

(b) Devletin bilhassa önem verdiği endüstrilerde çalışmış olanların ihtiyarlık maaşları daha yüksektir. Bu imtiyazlı endüstrilerde yirmi yıl çalışıp elli yaşına gelenler ihtiyarlık maaşına hak kazanır.

[11] **Ibid.**, s. 350.

[12] **Ibid.**, s. 350 - 352.

(c) Bütün diğer işçiler, toplamı 300 rubleyi geçmemek şartıyla, son ücretlerinin yüzde 50'sini alırlar. Bu hesaba göre, ihtiyarlık maaşları çok defa 150 ruble civarında olacak, yalnız şehirde oturanlar için bu meblağa 60 ruble daha ilâve edilecektir.

(ç) Bazı mümtaz şahsiyetlere tanınan ihtiyarlık maaşının azamî haddi yoktur. Öyleyse, bir kaç isim yapmış zât ve imtiyazlı endüstrilerde çalışmış olanlar hâriç, bütün diğer işçilerin ihtiyarlık maaşları çok azdır: Devlet 55 - 60 yaşına gelenleri de çalışmağa zorlamak için maaşları alçak tutuyor. Yaşlı bir işçi devlet hizmetinde olduğu sırada tekâütlük yaşına eriştiği takdirde ihtiyarlık maaşı alabilir. Çalışmayı bıraktıktan sonra 55 yahut 60 yaşına gelen bir işçi ihtiyarlık maaşı hakkını kaybeder[13].

Bir işçi öldüğü zaman emeklilik maaşı yakınlarına kalır. Kanun müteveffanın yakınlarını şöyle tesbit etmiştir: 16 yaşına kadar olan çocuklar; tahsile devam ediyorlarsa 18 yaşına kadar çocuklar; yaşı 16 veya 18'den fazla fakat çalışmayan çocuklar; çalışamayan erkek veya kızkardeşler; çalışamayan karı, koca veya ebeveyn; 55'e gelmiş kadın veya 60'a gelmiş koca; ve nihayet mütevaffanın sekiz yaşından küçük kardeş veya çocuğuna bakmakla vazifeli şahıs. Müteveffanın âile efradının ne kadar maaş alacağı işçinin ölüm sebebi ve o işçinin hayattayken baktığı şahısların adedine bağlıdır. İş yerinde bir kazadan veya mesleğiyle ilgili bir hastalıktan ölen işçi geride bakılacak bir şahıs bırakmışsa o şahsa 112.50 ruble ödenir. Şehirlerde oturanlar için bu meblâğ 172.50 rubledir. Müteveffa işçinin iki bakılacak kimsesi varsa 168.75, üç bakılacak kimsesi varsa 225, dört veya daha fazla bakılacak kimsesi varsa 229.68 ruble ödenir. Şehirde oturanlar için bu maaşlara 60 ruble ilâve edilir.

Eğer ölüm sebebi yaptığı işle ilgili değilse geride bıraktığı bir şahsa 91.87, iki kişiye 137.80, üç kişiye 183.75 ve dört veya daha fazla kişilere 229.68 ruble ödenir. Şehirde oturanlar için bu maşlara gene 60 ruble eklenir.

Devlet ölen işçilerin cenaze masrafları için şehirlerde 200, taşrada 100 ve on yaşından küçük çocuklar için de şehirlerde 100, taşrada 50 ruble veriyor.

[13] Ibid., s. 341.

SONUÇLAR

SONUÇLAR

Sovyet İşçi Sendikaları hakkında incelemeler yapan bazı Batılı yazarların iddialarının aksine [1], Sovyet işçisinin istismarcı bir şahıs veya organın elinde kalmadığı saf ve yanlış bir düşüncedir. Bu kitapta işçinin hayatını derleyen kanunlar ve işçinin yaşayış tarzı incelendi. İşçinin genç yaşında fabrikaya girişinden başlayarak sendikalarla ilgileri, ücret meseleleri, işçi disiplini ve sigortaların özellikleri ele alındı. Bu arada, Stalin'in ölümünden sonra yapılan değişikliklere bilhassa dikkat edidi.

Sovyet işçileri ve Rus endüstri hayatının her safhası Sovyet Hükûmeti ve Komünist Partisinin kontrolü altındadır. Bütün fabrika ve işçilere düşen vazife hükûmet ve parti kararlarını zamanında ve tam olarak tatbik etmektir. Fabrikalarda kontrol sistemi yıllık asgarî istihsal kotasına erişmek, fabrika idaresi, sendikalar ve işçilerin disipline riayet ederek ciddî çalışmayı sağlamak ve devlet emniyetini korumak anlamına gelir. Sovyetler Birliği iş veren ve sendikaları aynı gâyeleri olan ve mes'ûliyeti eşit olarak bölüşen organlar olarak görmektedir. Maamafih, fabrika müdüriyeti daha çok istihsalle ilgili idarî meseleleri üstüne alırken sendikalar da işçinin refahı ve «siyasî terbiyesi» ile meşgûl olur. Plânlı Sovyet ekonomisi fabrika idaresi ve sendikalardan biribirilerinin vazifelerini tamamlayarak mes'ûliyeti paylaşmalarını bekliyor. İşçi sendikalarının işçi menfaatlarını korumakla ilgili an'anevî vazifeleri istihsali durmadan artırma yolunda feda edildiğinden Sovyetlerin «kollektif iş mukaveleleri» devlet ve parti kontrolü altında soysuzlaşıyor. Bu yüzden sendikalar plânlı ekonominin icaplarını yerine getirmekten ileri gidemiyor. Mukaveleler kısmında incelenen ve Stalin'den sonra imzalanan üç anlaşma iş verenle işçiler arasındaki anlaşmalarda 1953'denberi mühim bir değişiklik olmadığını gösteriyor [2]. Sendikalardan idarenin faaliyetini kontrol ettik-

[1] Maurice Dobb, **Soviet Trade Unions.** Sydney, Current Book Distributors, 1952, s. 5; Robert W. Dunn, **Soviet Trade Unions,** New York, Vanguard Press, 1928, s. 74 - 93; Webb, **op. cit., passim.**

[2] **Bak supra.,** s. 26 - 28.

ten başka hâlâ fabrika müdürüyetine «yardımcı» olarak mes'ûliyeti paylaşacakları belirtiliyor. Maamafih, 25 Nisan 1956 tarihli karardan sonra kollektif mukavelelerden ağır işçi cezalarının kaldırıldığı ve bunların yerine bazı idarî cezaların konduğu şüphe götürmez. 1955'den sonra sendikaların işçinin sıhhî durumu, emniyeti ve mesken meselesiyle daha yakından alâkalandığı anlaşılmaktadır. Şunu da ilâve etmeli ki mukavelelerin hükûmet nezdinde kaydedilmelerine hâlâ dikkat edilerek bu mukavelelerin hükûmetin hazırladığı «örnek» anlaşmalara uymayan kısımları çıkarılıyor. Bu bakımdan, kollektif mukaveleler devlet ve onun plânlı ekonomisine tabi kılınarak sendika, işçi ve fabrika idarecilerine hitap eden bir «tâlimatname» olmaktan ileri gidemiyor.

1956'da sendikaların Sovyet endüstri hayatında yeter derecede rol oynamadıkları söylenerek yeni malzeme ve teknolojinin kullanılması ve istihsalin artması ile ilgili olarak fabrika âmirlerinin sendikalara daha sık danışmaları istendi. Bazı Sovyet işçileri işçi emniyeti, mesken ve kültürel meselelerde sendikaların seslerini kâfi derecede duyurmadıklarından şikâyet ettiler. Voroşilovgrad işçilerinden bazıları mahallî parti ve hükûmet mümessillerinin bazı yolsuzlukları bildikleri halde müdahale etmediklerini belirttiler. Harkov ip fabrikası işçi sendikası başkanı da işçinin refahını ilgilendiren bir çok meselelerde ilgisiz kalındığından şikâyet etti. Bu tenkitlere bakarak Rusya'da Stalin'in ölümündenberi bir tenkit serbestisine doğru gidildiği neticesi çıkarılamaz. Stalin zamanında da, sonra da devlet bu türlü tenkitlere mani olmak şöyle dursun, desteklemiştir bile. Şuna dikkat etmeli ki bu tip tenkitler *samokritika* (kendi kendini tenkit) mefhumuyla bağdaşmakta olup yalnız parti ve devlet yüksek organlarının verdikleri kararların tatbik ediliş şekline münhasırdır. Stalin'den evvel ve onun zamanında da olduğu gibi, Kruşçev idaresi altında da bizzat alınan kararları değil, ancak bu kararların tatbik ediliş tarzı tenkit edebilir. Bu suretle, işçi, sendika ve fabrika âmirleri devlet ve partinin bir kontrol uzvu olarak vazife görmekte devam ediyorlar. Burada asıl önemli olan nokta sendikaların rolleriyle ilgili fikirlerin 1957 yılında endüstri teşkilâtında ademimerkeziyet sisteminin tatbikiyle birlikte ortaya atılmasıdır. Muhtelif cumhuriyet, eyalet ve şehirlerdeki sendika konseylerinin mahallî sendikalar üzerinde yetkileri artma temayülleri gösteriyor. Bu değişiklik endüstrilerin merkezden kontrolü yerine mahallî sovyetler ve ekonomik konseyler tarafından kontrolüne mâtuf temâyüllere paralleldir. Maamafih, Sovyet yazarları merkezin mahallî teşkilâtlara «önderlik» edeceğini tekrarlamaktan geri kalmıyorlar. Gene Sovyet yazarları sendikaların devlet menfaatlerini göz önünde tutarak mahalli-

leşme tehlikelerine karşı durmalarını şart koşuyorlar. Diğer taraftan, John N. Hazard Sovyet İşçi Sendikaları Merkez Komitesinin başına artık eskisi gibi tanınmış kimseler getirilmediğini ileri sürerek sendika nüfuzunun azalmakta olduğunu söylüyor.

Stalin'in ölümünden sonraki yenilikler arasında iş veren - işçi anlaşmazlıklarının hal şeklinde yapılan ufak değişiklikler sayılmalıdır. İhtilâfı Değerlendirme Komisyonun yerine kurulan İş İhtilâfları Komisyonu teşkilât bakımından selefinden farklı değildir. Yeni komisyon, eskisi gibi, fabrika idaresi ve sendikaları eşit olarak temsil eden elemanlardan müteşekkildir. Yeni Komisyon, eskisi gibi, azamî mesai ve asgarî ücret meselelerini görüşmeğe yetkili değildir. Yalnız, iş veren - işçi anlaşmazlıklarını hâl usûllerinin biraz daha basitleştirildiği şüphe götürmez. 11 Şubat 1957'den evvel işçi İhtilâfı Değerlendirme Komisyonunun kararını yalnız daha yüksek bir sendika organına temyiz edebilirken şimdi on gün zarfında fabrika yahut mahallî sendika komitesine temiz etme hakkına sahiptir. İşçi fabrika veya mahallî sendika komitesinin kararıyla da tatmin olmazsa gene on gün zarfında mahkemeye müracaat edebilir.

Bu araştırmada bazı Sovyet işçi ve idarecilerinin ücret ve diğer farklarla imtiyazlı bir sınıf haline gelmekte olduğuna misallerle işaret edildi. Stalin'den sonra işçinin devlete yaptığı hizmetle aldığı ücret arasında hiç olmazsa biraz daha âdilâne bir bağ kurmak için en az kazanan işçilerin ücretleriyle emeklilik maaşları arttırıldı ve tatillerden bir evvelki günkü mesai saatleri azaltıldı.

Bu çalışma bir fabrikada işe başlayışından emekliye ayrılışına kadar bir Sovyet işçisinin «işçi devleti» olduğunu iddia eden Sovyetler Birliğinde sosyo - ekonomik ve idarî bir kontrol mekanizması altında bir istihsal âleti olduğunu ortaya koymaktadır.

İZAHLI BİBLİYOGRAFYA

İZAHLI BİBLİYOGRAFYA

1. SOVYET KAYNAKLARI

A. KİTAPLAR :

1. Abolin, A. K., **The October Revolution and the Trade Unions.** Moscow, Cooperative Publications Society of Foreign Workers in the U. S. S. R., 1923.
Sovyet Komünizmi altında işçi sendikalarının rolü.

2. Aleksandrov, N. G. et al., **Sovetkoe Trudovoe Pravo.** Moskova., S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1949.
Sovyet işçi kanunları.

3. Aleksandrov, N. G., **Trudovoe pravootnoşenie,** Moskova, 1948.
İş kanunları hakkında etüd.

4. Aleksandrov N. G. et al., **Zakonodatelstvo o Trude. Komentarii k Zakonodatelstvo a Trude SSR i Kodeksu Zakonov o Trude RSFSR.** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1947.
Sovyet Rusya Federatif Sosyalist Cumhuriyeti işçi kanunları ve tefsirleri.

5. Aleksandrov, N. G. et al., **Voprosi Trudovovo Pravo.** Moskova, S. S. C. B. İlimler Akademisi Hukuk Enstitüsü, 1948.
İş Kanunlarının ortaya attığı meseleler.

6. Arakelyan, A., **Industrial Management in the U. S. S. R.** Washington, Public Affairs Press, 1950.
Sovyet zaviyesinden kapitalist ve komünist cemiyetlerde fabrika idaresi ve endüstrel istihsalâtta Komünist Partisi ve sendikaların rolü.

7. Asharkhanov, S. S. **Trudovoe Zakonodatelstvo: Spravocnik Narodnovo Sudii,** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı, 1949.
İş kanunları hakkında hâkimler için hazırlanmış el kitabı.

8. Avdeyeva, Y., **The Trade Unions, and the Socialist Construction of the U. S. S. R.** New York, Workers Library Publication, 1929.
Sovyet İşçi Sendikaları Merkez Konseyi üyesinin Vladivostok'ta Pan - Pasifik İşçi Sendikaları Sekreteryası huzurunda yaptığı konuşma.

9. **Constitution of the Trade Unions of the U. S. S. R.** Moscow, Foreign Languages Publishing House, 1951
Sovyet İşçi Sendikaları Anayasası.

10. Gurin, L. E., **Voprosi Organizatsii Zarabotnoi Plati na Maçinostroitelnikh Predpriatiakh.** Moskova, Devlet Fennî - Teknik Neşriyatı, 1950
Makina fabrikalarında ücret meseleri.

11. Paşerstnik, A. E., **Pravo na Trud.** Moskova, S. S. C. B. Fen Akademisi Neşriyatı, 1951.
Sovyet Rusya'da çalışma mecburiyeti.

12. ———, **Pravovye Voprosi Voznagrazhdenia Za Trud Raboçikh i Sluzhaşçikh.** Moskova, S. S. C. B. Fen Akademisi Hukuk Enstitüsü, 1949.
İşçi ve memur ücretleri hakkında hukukî meseleler.

13. Pyatnitski, P. P., **Organizatisiya, Oplata i Distsiplina Truda v Kolkhozakh,** Moskova, 1951.
Kollektif çiftliklerde teşkilât, tazminat ve disiplin meseleleri.

14. **Spravoçnik Profsoyuznovo Rabotnika.** Moskova, İşçi Sendikaları Merkez Konseyi, 1940.
Sovyet işçilerinin el kitabı.

15. Reznikov, I., **Trade Union Organization in USSR.** Moscow, Foreign Relations Committee of the U. S. S. R. Central Council of Trade Unions, 1927.
Sovyet işçi sendikalarının teşkilâtı, üyeleri, bütçeleri ve çalışış tarzı. Sendikalarda millî gruplar hakkında kıymetli kısımlar vardır.

16. Şvernik, N. M., **Reorganization of the Work of the Trade Unions.** Moscow, Cooperative Publication Society of Foreign Workers of the U. S. S. R., 1934.
1917'den 1936'ya kadar Sovyet İşçi Sendikaları.

17. Vişinskaya, Z. A., **Prestplenia v Oblasti Trudoviç Otnoşenii,** Moskova, S. S. C. B. Adâlet Bakanlığı Adlî İlimler Enstitüsü, 1949.
İşçi suçları ve disiplin meseleleri.

18. Yarotzki, V. Y., **The Russian Trade Unions and the Struggle for Unity.** Moscow, Foreign Relations Committee of the U. S. S. R. Central Council of Trade Unions, t. y.
Sovyet İşçi Sendikalarının diğer memleketlerin işçi sendikalarıyla olan ilgileri.

B. MAKALELER :

19. Aleksandrov, N. «Pravovye voprosi ukrepleniia sotsialistiçeskoi distiplini truda,» **Sovetskoe Gosudarsto i Pravo.** No. 1, 1939, s. 78 - 83.
İşçi disiplininin hukukî meseleleri.

20. Aristov, N., «Organizovan'nyi nabor raboçei sili,» **Planovoe Khoziaistvo.** No. 11, 1939, s. 89 - 99.
İşçi bulma teşkilâtları.

21. Khromov, P., «O rezervakh povişeniia prozivoditel'nosti truda v sotsialistiçeskoi promişlennesti,» **Bolşevik.** Cilt XXVIII, No. 4, 1951, s. 22 - 31.
İstihsalâtı arttırma imkânları.

22. Kuzminov, I., «Novie formi stakhanovskogo divizheniia,» **Bolşevik.** Cilt XVII, No. 11 - 12, 1940, s. 35 - 45.
Stakhanov hareketinin yeni şekilleri.

23. Liapon, A., «Sotsialistiçeskii printsip raspredeleniia po trudu,» **Bolşevik.** Cilt XXVI, No. 3, 1949, s. 49 - 63.
Yapılan işe göre ücret verme prensibi hakkında.

24. Lokşin, E., «Organizatsionnie problemi promişlennosti SSR,» **Problemi Ekonomiki.** Cilt XI, No. 4, s. 38 - 53.
Sovyet fabrikalarının teşkilât meseleleri.

25. Mnatsaganova, V. ve Sokolovskii, A., «Liçnie sketa stakhanovtsev i premirovanie za ekonomiiu materialov i za vipusk produktsii otliçnogo kaçestva,» **Voprosi Ekonomiki.** Cilt III, No. 3, 1950, s. 91 - 103.
Stakhanov tipi işçilerin sosyalist yarışma hakkında kanaatları.

26. «O Rabote Komsomolskoi Organizatsii Stalingradskogo Traktornogo Zavoda Imeni F. Dzerzhinskogo,» **Molodoi Bolşevik.** Şubat 1951.
Partiye bağlı önemli bir gençlik teşkilâtı olan Komsomol'un Stalingrad'da F. Dzerzhinski Traktör Fabrikasında oynadığı rol.

27. Orlikova, E., «Zhenskii trud v SSR,» **Planovoe Khoziaistvo.** No. 10, 1939. s. 107 - 120.
Sovyet kadın işçileri hakkında.

28. «O roli mastra na proizvodstve,» **Problemi Ekonomiki.** Cilt XII, No. 7, 1940, s. 17 - 21.
Fabrikalarda atelye şeflerinin rolü.

29. Osipov, A., «Kollektivnie dogovori na 1950 god,» **Professional' nve soiuzi.** No. 1, 1950, s. 16 - 19.
1950 yılında yapılan kollektif iş mukaveleleri.

30. Podugolinikov, M., «Tekhnologiçeskaia distiplina - nezibleyi zakon proizvodstva,» **Bolşevik.** Cilt XXVIII, No. 8, 1951, s. 49 - 57.
Fabrikalarda parti faaliyeti.

31. Pogostin, S., «Stakhanovskoe dvizhenie i zadaçi tekhçeskogo normirovaniia,» **Problemi Ekonomiki,** Cilt XI, No. 1, 1939, s. 125 - 136.
Stakhanov tipi işçiler ve asgarî istihsal kotaları.

32. Şvernik, N., «O perekhode na vos'miçasovoi raboçii den,» **Bolşevik.** Cilt XVII, No. 11 - 12, 1940, s. 6 - 13.
Günde sekiz saat mesaiye dönüş hakkında.

33. Sokolov, E., «Kritika i samokritika - bolşevistskii metod vospitaniia kadrov,» **Professional'nye soiuzy.** No. 1, 1950, s. 20 - 25.
Kalifiye işçilerin yetişmesinde kendi kendini tenkit, prensibinin rolü.

34.————, «Sovetskie profsoiuzi - şkola komünizma,» **Bolşevik.** Cilt XXVI, No. 2. 1949, s. 34 - 48.
Sovyet İşçi Sendikalarının «Komünizm mektepleri» olarak rolleri.

35. Sonin, M., «Organizovannyi nabor raçei sili dlia promişlennosti,» **Planovoe Khoziaistvo.** No. 5, 1941, s. 66 - 74.
Endüstrilere işçi tedâriki için kurulan teşkilât.

36. Trubnikov, S., «Podgotovka kvalifitsirovannikh raboçik v promişlennosti SSSR,» **Problemi Ekonomiki.** Cilt XII, No. 11 - 12, 1940, s. 130 - 141.
Kalifiye endüstri işçilerinin eğitimi.

37. «Vsemerno uluçşat' bolşevistskuiu kritiku i samokritiku», **Bolşevik.** Cilt XXVII, No. 9, 1950, s. 1 - 8.
Fabrikalarda «sosyalist yarışma» nın hızlandırılması hakkında.

38. Zhukovski, Y., «Edinonaçalie - osnovnoi metod upravleniia sotsialistiçeskoi promişlennost'iu,» **Bolşevik.** Cilt XVII, No. 17, 1940, s. 16 - 25.
Fabrikalarda «tek adam idaresi» mefhumu.

II. BATI KAYNAKLARI

A. KİTAPLAR :

39. Apelt, Fritz, **Die Gewerkschaften in der Sowjetunion: ihr Weg, ihre Aufgaben, ihr Ziel.** Berlin, Die Freie Gewerkschaft, 1949.
On - dokuzuncu asırdan 19 Nisan 1949 tarihinde yapılan onuncu sendika kongresine kadar Rus işçi sendikalarının tarihçesi.

40. Bergson, Abram, **The Structure of the Soviet Wages : A Study in Socialist Economics.** Cambridge, Harvard University Press, 1944.
Daha çok 1928 - 1934 ücret istatistikleriyle ilgili olmakla beraber Sovyet siyasetini 1937 yılına kadar inceliyor.

41. Bienstock, G., Schwarz, S. M. ve Yugov, A., **Management in Russian Industry and Agriculture.** London, Oxford University Press, 1944.
Fabrika idaresi ve idarecileri hakkında.

42. Dallin, D. J. ve Nicoloevsky, B. I., **Forced Labor in Soviet Russia.** New Haven, Yale University Press, 1947.
Sovyet esir kampı işçileri.

43. Deutscher, Isaac, **Soviet Trade Unions.** London, Royal Institute of International Affairs, 1950.
Çar ve Bolşevikler zamanındaki sendikaları mukayese eden yazar şu suali soruyor: «Sovyet işçileri köleliğe doğru mu gidiyor?» Kitabın sonunda Sovyet işçi sendikaları statüsü vardır.

44. Dewar, Margaret, **Labor Policy in the USSR.** London, Royal Institute of International Affairs, 1956.
1917 İhtilâlinden evvel ve sonra Rus işçi sendikalarını mukayese eden yazar Sovyet rejiminin ilk yıllarındaki işçi kontrolü, ilk iş kanunları, devletin ücret politikası ve sigortaları üstünde duruyor.

45. Dobb, Maurice, **Soviet Trade Unions.** Sydney, Current Book Distributors, 1942.
Sovyet İşçi Sendikalarının Sovyet görüşünü tutan kısa bir tarihi.

46. Dunn, Robert W., **Soviet Trade Unions.** New York, Vanguard Press, 1928.
1922 - 1923 ve 1927 yıllarında Rusya'da bulunan yazar Sovyet görüşünü destekliyor.

47. Freeman, Joseph, **The Soviet Worker,** New York, Liveright, 1932.
Sovyet işçisinin Rus ekonomisinde yerini bulmağa çalışan yazar kitabın ikinci yarısında işçinin günlük hayatını inceliyor.

48. Granick, David, **Management of the Indusrial Firms in the USSR.** New York, Columbia University Press, 1954.
1931 - 1941 yıllarında ağır endüstriyle iştigâl eden fabrikalarda idare sistemi.

49. Horner, Arthur, ed., **The Soviet Trade Unions.** London, Lawrence and Wishatt, 1942.
Sovyet sendikaları hakkında elli soru ve elli cevab. Sovyet görüşü hâkim.

50. Hubbard, Leonard E., **Soviet Labor and Industry.** London. Macmillan, 1942.
NEP devri, beş senelik kalkınma plânlarının neticeleri, iş kanunları, ücretler, sendikalar, vergiler, kadın işçiler, v. s.

51. Independent Labor Party, **The Trade Union Movement in Soviet Russia.** London, ILP, 1920.
İngiliz Bağımsız İşçi Partisinin Sovyet sendikalarıyla ilgili olarak topladığı vesikalar.

52. Kulski, W. W., **The Soviet Regime: Communism in Practice.** Syracuse, Syracuse University Press, 1954.
Sovyet iç politikası hakkında otoriter bir eser.

53. League of Nations, **The Trade Union Movement in Soviet Russia.** Geneva, International Labor Office, 1927.

Mayıs - Haziran 1927'de toplanan Milletlerarası Çalışma Konferansı Onuncu Oturumu tarafından hazırlanan bu kitabın ilk kısmı Sovyet Komünist Partisinin sendika teorileri, ikinci kısmı sendika teşkilâtı ve üçüncü kısmı da sendikaların ekonomik ve sosyal siyasetlerini inceliyor.

54. Lebescond, Raymond, **Le Syndicalisme en U. R. S. S.** Paris, Editions Ouvriéres, 1946.
Sovyet Rusya'da kurulan ilk sendikalar hakkında.

55. Schwarz, Solomon M., **Labor in the Soviet Union.** New York, Praeger, 1952.
Rus işçi siyasetinin Sovyet kanunlarında göründüğü gibi değil, günlük hayata tatbik edilişini inceleyen bu kitapda ücretler, çalışma saatleri ve sigortalar hakkındaki kısımlar önemlidir.

56. Vucinich, Alexander, **Soviet Economic Institutions.** Stanford, Stanford University Press, 1952.
Sovyet fabrika, makina - traktör istasyonları, kollektif ve devlet çiftliklerinde kontrol mekanizması hakkında.

57. Webb, Sidney ve Webb, Beatrice, **Soviet Communism : A. New Civilization ?** Birinci Cilt, London, Longmans, Green and Co., 1935.
Sovyet Anayasasının ruhu ve ana gayeleri yerine şekli ve maddelerinin tesiri altında kalan bu kitap Webb'lerin en zayıf eseridir.

B. MAKALELER :

58. Ataöv, Türkkaya, «Rusya'da İçtimaî Sınıflar,» **Forum.** Ankara, No. 100, 15 Mayıs 1958, s. 10 - 14.
Sözde «sınıfsız» cemiyette sınıflaşma.

59. Brown, Emily C., «Labor Relations in Soviet Factories,» **Industrial and Labor Relations Review.** Ocak 1958.
Stalin'den sonra imzalanan kollektif iş mukaveleleri hakkında.

60. Childs, S. L. ve Crottet, A. A., «Wages Policy in Soviet Russia,» **Economic History.** Ocak 1932, s. 442 - 461.
1917 - 1932 yıllarında ücret siyasetinde yapılan değişiklikleri.

61. «Collective Bargaining in the Soviet State,» **Harvard Law Review.** Mayıs 1949, s. 1191 - 1207.
Sovyet kollektif iş mukavelelerinin tarihçesi ve hususiyetleri.

62. Granick, David, «Initiative and Independence of Soviet Plant Management,» **The American Slavic and East European Review.** No. 3, Ekim 1951, s. 191 - 201.
Sovyet fabrikalarında memurlarda şahsî teşebbüs beklenen alanlar.

63. Hewes, Amy, «The Transformation of Soviet Trade Unions,» **American Economic Review.** Aralık 1932.

Fabrikalarda işçi hâkimiyetinin 1917 İhtilâlinin ilk yıllarında kurulup sonradan nihayete erdirilişi hakkında.

64. Ropes, Harry, «Industrial Management in the Soviet Union: A Book Review,» **American Review on the Soviet Union.** Mart 1948, s. 21 - 29.
Y. Luganin'in **Administration and Planning of Industry in the U. S. S. R.** adlı kitabının tenkidiyle başlayan yazar fabrika idaresinde bazı genel prensipleri inceliyor.

65. Schwartz, Harry, «Soviet Labor Policy, 1945 - 1947,» **The Annals.** Mayıs 1949, s. 73 - 89.
1945 - 1947 yıllarında Sovyet işçi siyaseti.

66. Schwartz, Solomon M., «Heads of Russian Factories,» **Social Research.** Eylûl 1942.
Sovyet fabrika âmirlerinin imtiyazlı durumu hakkında.

67. Vucinich, Alexander, «Factory Control in the Soviet Union,» **American Sociological Review.** Nisan 1950, s. 179 - 186.
Endüstride hükûmet ve parti kontrolü.

68. Zawadny, J. K., «Grievance Procedures in Soviet Factories,» **Industrial and Labor Relations Review,»** Temmuz 1957.
İşçi disiplininde yapılan değişiklikler.

İNDEKS

Analık sigortası, 74- 75.
Artan kıymet nazariyesi, 40.
Arz - talep nazariyesi, 43.
Asgari ücret, 40 - 41, 49.
Asgari istihsal kotası, 27, 39 - 40.
Askerî sır, 58 - 59.
Cıva endüstrisi, 12.
Çalışma mecburiyeti, 7.
Çelik endüstrisi, 45.
Çocuk işçiler, 7, 14.
Demiryolu endüstrisi, 8.
Devlet Bankası, 8, 72.
Devlet malına hasar, 59 - 60.
Devlet Kontrol Bakanlığı, 66.
Doğum, 75.
«En Usta Makinist,» 63.
Eşitsizlik, 21, 41 - 42, 72.
Fabrika âmiri, 8, 9, 10, 12, 13, 23, 26, 28, 55, 56, 57, 61, 79.
Fabrika doktorları, 71, 73.
Fabrika komitesi, 27, 71.
Fabzavkom, 21.
Fazla mesâi, 13.
Fiat listesi, 46 - 48.
Gece mesâisi, 13.
Gemi İnşaat Ameleleri Birliği, 23.
Grişin, V. V., 30 - 31.
Hâmile kadın işçiler, 13, 73, 74 - 75.
Hastahaneler, 73.
Hastalık sigortaları, 72.
İhtilâfı Değerlendirme Komisyonu, 21, 32 - 34, 39, 81.
İhtiyarlık sigortası, 75.
İkametgâh tezkeresi, 8.
İmtiyazlı endüstriler, 9, 42 - 44, 75 - 76.
İşçi kanunları, 11, 13, 40, 60.
İşçi sendikaları kongreleri, 20, 21, 41.
İşçi Sendikaları Merkez Konseyi, 14, 19, 23, 28, 32, 39, 56, 71.
İşçi Sendikaları Merkez Konseyi Presidyumu, 21, 32, 35, 49.
İş günleri, 11 - 13.
İş İhtilâfı Komisyonu, 34 - 36, 59, 66, 81.
İş kayıt defteri, 7.
İş pasaportu, 7.
İşten kaçma suçu, 54 - 55.
İş ve Ücret Komitesi, 46.
Kadın işçiler, 13, 14, 45.
Kaza sigortası, 72.
Kereste endüstrisi, 13.
«Kırtasiyecilik,» 32, 34.
«Kızıl Çalışma Arması,» 63.
«Kızıl Sancak Arması,» 63.
Kollektif iş mukâveleleri, 22 - 28.
Kömür endüstrisi, 8, 12, 72.
Kruşçov, N, S., 30, 31.
Kuznetsov, 20.
Kültür ve spor, 27.
Lâkaydi suçu, 53 - 54.
Lenin, V. I., 19.
Lenin Kömür Birliği, 28.
«Lenin Nişanı», 64.
Lâstik endüstrisi, 74.
Maden ocakları, 75.
Mahkemeler, 46, 55 - 57, 59.
Mâlûliyet sigortası, 73 - 74.
Marks, K., 7, 40.
Mastera, 10.
Mecburî hizmet, 9.

Mecburî nakil, 60.
Merkeziyet sistemi, 10, 22, 30 - 31.
Mesken buhranı, 63, 67.
Meslekî kifâyetsizlik, 66.
Miktar ve kalite esası, 41, 43.
Mukâvele, 9.
Musenko dâvâsı, 12.
Müfettişler, 71.
Mükâfatlar, 63 - 64.
Net kazanç, 46.
Novoye Ekonomiçeskî Politika, 22, 41.
Ordhonikidze Makina İnşaat Fabrikası, 33.
Ölüm, 76.
Örnek anlaşma, 23 - 24.
Patlayıcı maddeler, 58.
Patronun mes'uliyeti, 9.
Petrol endüstrisi, 74.
Proletarya diktatörlüğü, 3.
Samo - kritika, 80.
Savunma endüstrisi, 8, 55.
Sendika Anayasası, 20 - 21.
Sıhhate zararlı endüstriler, 12, 74, 75.
Sibirya, 44.
Sivil havacılık, 74.
Siyasî terbiye, 65, 79.
«Sosyalist Çalışma Kahramanı» 64.
Sosyalist malzemenin muhâfazası, 60.
Sosyal sigorta fonu, 72.
Sosyalist yarışma, 63 - 64.
S. S. C. B. Anayasası, 7, 11, 14, 45.
S. S. C. B. Bakanlar Kurulu, 12, 14, 40, 53, 57, 58, 60, 64.
S. S. C. B. Ceza Kanunu, 55, 58.
S. S. C. B. Eğitim Bakanlığı, 15.
S. S. C. B. Hükûmeti, 4, 19, 24, 43, 44, 58, 64, 79.
S. S. C. B. İç İşleri Bakanlığı, 15.
S. S. C. B. İhtiyat İşçiler Bakanlığı, 15.
S. S. C. B. Komünist Partisi, 3, 4, 19, 72, 79.
S. S. C. B. Kömür Endüstrisi Bakanlığı, 28.
S. S. C. B. Uzak Doğusu, 9, 44.
S. S. C. B. Yüksek Mahkemesi, 12, 56.
S. S. C. B. Yüksek Meclis Presidyumu, 11, 19, 54, 59, 60, 61, 64.
Stahkanov tipi işçiler, 42, 63, 64, 71, 73, 75.
Stalin, J., 3, 26, 41, 79, 81.
«Şeref Rozeti», 64.
Şvernik, N. M., 32.
Tashihkâr amelelik, 12, 53 - 59, 60.
Tasarruf Bankası, 8.
Tatiller, 11 - 12, 74 - 75.
Tazminat, 66.
Tomski, 4.
Trotski, L., 64.
Tröst direktörü, 10.
Trud, 19, 23n, 35, 46, 48.
Uralar, 44.
Ücretler, 41 - 49.
Yirminci Parti Kongresi, 11, 28, 30.

SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ YAYINLARI

Yayın No.		Müellifi	Kitabın adı	Fiyatı Krş.
1	(*)	Hüseyin Avni Göktürk	Miras Hukuku	190
2	(*)	Cezmi Erçin	Bütçe Nazariyatı ve Tatbikatı	125
3	(*)	Ethem Menemencioğlu	Devletler Umumî Hukuku Cilt 1	230
3		Ethem Menemencioğlu	Devletler Umumî Hukuku Cilt 2	150
4	(*)	H. Âtıf Kuyucak	Ticaret Hukuku	200
5	(*)	H. Âtıf Kuyucak	Muhasebe Prensipleri	300
7	(*)	H. Âtıf Kuyucak	Para ve Banka Cilt 1	300
8	(*)	Celâl Aybar	İstatistik Dersleri	165
9	(*)	Adolf Merkl (Çeviren : B. T. Şaman)	Umumî İdare Hukuku	300
10	(*)	Ali Fuat Başgil	Anayasa Hukuku Dersleri	350
11	(*)	Z. M. Aslan	Devletler Hukuku Dersleri	750
12	(*)	Ernst Reuter	Komün Bilgisi	200
13	(*)	Bülent Nuri Esen	Medenî Hukuk	
14	(*)	Aziz Köklü	Türkiyede Para Meseleleri	250
15	(*)	H. Avni Göktürk	Türk Medenî Hukuku Cilt 1	600
15	(*)	H. Avni Göktürk	Türk Medenî Hukuku I. Kitap	485
16	(*)	Fehmi Yavuz	Köy İdaremizin Maliyesi	200
18	(*)	Turhan Feyzioğlu	İdare Hukukunda Emprevizyon Nazariyesi	150
19—1	(*)	Turhan Feyzioğlu	Kanunların Anayasaya Uygunluğunun Kazaî Murakabesi	550
20—2	(*)	İ. H. Karafakih	Hukuk Muhakemeleri Usulü	470
21—3	(*)	Fehmi Yavuz	Ankara'nın İmarı ve Şehirciliğimiz	200
22—4	(*)	İ. H. Göreli	İl İdaresi	600
23—5		Z. M. Alsan	Müşterek Emniyet Problemi	110
24—6	(*)	Sadun Aren	Veraset Vergisi Üzerinde Bir Deneme	260
25—7	(*)	Arif Payaslıoğlu	Siyasî Partiler	200
26—8	(*)	Yavuz Abadan	Âmme Hukuku ve Devlet Nazariyeleri	700
27—9		Seha L. Meray	Millî Yetki Meselesi	330
28—10	(*)	Kudret Ayiter	Medenî Hukukta Tasarruf Muameleleri	270
29—11		Z. M. Alsan	Silâhsızlanma Problemi	180
30—12	(*)	Ahmet Şükrü Esmer	Siyasî Tarih 1919 - 1939	500
31—13	(*)	Fehmi Yavuz	Şehircilik Ders Kitabı	330
32—14		Bahri Savcı	İnsan Hakları	500
33—15		A. Suat Bilge	Tebaanın Yabancı Memleketlerde Diplomatik Himayesi	250
34—16	(*)	Fahir H. Armaoğlu	Seçim Sistemleri	300
35—17	(*)	Erwin Graue (Çeviren : Nejat Bengül)	İktisat Ders Notları II. Fasikül	200
36—18		İ. H. Göreli	Devlet Şûrası	600
37—19	(*)	Cahit Talas	Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları	300
38—20		Roy G. Blakey (Çeviren: Reşat Aktan)	Maliye Ders Notları I. Fasikül	350
40—42	(*)	Marshall E. Dimock (Çeviren : Nermin Abadan)	Âmme İdaresinin Prensipleri	150
41—23	(*)	Cumhur Ferman	Bilânço Teorileri	350
44—26		Reşat Aktan	Türkiye'de Ziraat Mahsulleri Fiyatı	800
45—27	(*)	Hamit Sadi Selen	Türkiye Coğrafyasının Anahatları	460
46—28	(*)	Cahit Talas	İçtimaî İktisat Dersleri	900
47—29	(*)	Cemal Mıhçıoğlu	Personel İdaresinde Beşerî Münasebetler	500
48—30	(*)	Bülent Daver	Türkiye Cumhuriyetinde Lâyiklik	500
49—31	(*)	Cemal Aygen	Teşrii Faaliyetinden Dolayı Devletin Hukukî Mesuliyeti	250
50—32		Nermin Abadan	Halk Efkârı	400
51—33		Şehircilik Enstitüsü	İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları	350
52—34	(*)	Ernest Kurnow (Çeviren : S. Aren)	Araştırma El Kitabı	100
53—35	(*)	G. H. Flanz (Çevirenler : Ş. Mardin, N. Erder, A. Sinanoğlu)	XIX. Asır Avrupasında Anayasa Hareketleri	200
54—36		Ernest Kurnow (Çeviren : S. Aren)	Türkiye'de Bütçe'nin Hazırlanışı	175
57—39		Arif T. Payaslıoğlu	Seçimler ve Oy Verme Üzerinde Yapılan Araştırmalarda Kullanılan Metodlar	200
58—40	(*)	A. Gorvine	An Outline of Turkish Provincial and Local Government	150

Yayın No.	Müellifi	Kitabın adı	Fiyatı Krş.
59—41	S. K. Obut	Türk Hukukunda Yabancı, Hakiki ve Hükmî Şahısların Aynî Haklardan İstifadesi	400
63—45	Ernest Kurnow	The Turkish Budgetary Process	250
65—57	Fehmi Yavuz	Şehirciliğimiz Hakkında Mukayeseli Raporlar	200
1 (*)	A. T. J. Matthews	Emergent Turkish Administrators	560
1	A. J. T. Matthews (Çeviren : N. Abadan)	Yetişen Türk İdarecileri	500
69—51	İbrahim Öğretmen - F. Yavuz	Ankara'da 158 Gece Kondu	110
70—52 (*)	Akif Erginay	Mukayeseli Bütçe	300
71—53 (*)	Hans Freyer (Çeviren : N. Abadan)	Sosyolojiye Giriş	500
72—54 (*)	Cahit Talas	Sendika Hürriyeti	120
73—55 (*)	A. Gorvine - L. Barber	Organization and Functions of Turkish Ministries	700
74—56	Dr. Fahir Armaoğlu	Amerikan - Japon Münasebetlerinin On Yılı (1931 - 1941)	575
75—57	Dr. Şeref Gözübüyük - Dr. Suna Kili	Türk Anayasa Metinleri	500
76—58 (*)	Dr. İsmail Türk	İktisadî Gayeli Malî Yardımlar	1050
77—59	Müşterek Yayın	Kaza ve Vilâyet İdarêsi Üzerinde Bir Araştırma	800
78—60	S. Gözübüyük - Z. Sezgin	1924 Anayasası Hakkındaki Meclis Görüşmeleri	1000
79—61	Şehircilik Enstitüsü	İkinci İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları	600
80—62	İst. İk. Fak. ve S. B. F. Müşterek yayın	Lectures on Economic Development	720
81—63 (*)	Feyyaz Gölcüklü	Ceza Dâvasında Şahıs Hürriyeti	1450
82—64 (*)	Dr. Cemal Mıhçıoğlu	Amerika Birleşik Devletlerinde Kadroların Sınıflandırılması	1420
83—65	Mazhar Hiçşaşmaz	Muzaaf Muhasebe Usulünün Kurucusu Luca Paciolo Eseri ve Tesirleri	165
84—66	T. B. Balta, B. Savcı, Y. Abadan	Rapports Préparés pour le Congrès des Sciences Politiques à Rome	
85—67	Mümtaz Soysal	Demokratik İktisadî Plânlama için Siyasî Mekanizma	500
86—68 (*)	Seha L. Meray	Devletler Hukukuna Giriş. Cilt 1	2100
87—69	Albert L. Sturm - Cemal Mıhçıoğlu	Türk Âmme İdaresi Bibliyografyası	750
88—70	Albert L. Sturm - Cemal Mıhçıoğlu	Bibliography on Public Administration in Turkey	2750
89—71	Hollis B. Chenery (Çeviren : Nejat Bengül)	Gelişme Politikaları ve Programları	250
90—72	Çeviren : Halûk Ülman	Milletlerarası Münasebetler Öğretimi	100
91—73	Doç. Dr. Cemal Mıhçıoğlu - Y. Günal	Müstakbel İdareciler İçin Tahsil İçi Bir Staj Programı	400
92—74	Doç. Dr. N. Abadan	Bürokrasi	1500
93—75	Doç. Dr. M. Gönlübol	Barış Zamanında Sahil Sularının (Karasuları ve Bitişik Bölge) Hukukî Statüsü	2010
94—76	Prof. Dr. Y. Abadan - Prof. B. Savcı	Türkiye'de Anayasa Gelişmelerine Bir Bakış	420
95—77	Şehircilik Enstitüsü	3 üncü İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları	625
96—78	Prof. Seha L. Meray	Devletler Hukuku II nci Cilt	2850
97—79	S. B. F.	Armağan	1500
98—80	Prof. Dr. Y. Abadan	Devlet Felsefesi	2000
99—81	Prof. F. Yavuz	Şehircide Aranan Vasıflar	475
100—82	Prof. Dr. T. B. Balta Prof. Dr. Y. Abadan Prof. B. Savcı	İncelemeler	550
101—83	Dış Münasebetler Ens.	Devletler Hukuku Öğretimi Symposiumu	400

MÜŞTEREK TERCÜMELER SERİSİ

Yayın No.	Ens. No.	Müellifi	Kitabın adı	Fiyatı Krş.
1		J. D. Millet (M. Soysal) ...	Devlet Plânlarının Hazırlanması	120
2		D. C. Stone (M. Soysal) ...	İktisadî Gelişme Programlarının Yürütülmesi İçin Millî Teşkilâtlanma	120
3	(*)	L. D. White (A. T. Payaslıoğlu - R. Toluner)	Âmme İdaresine Giriş	230

MALİYE ENSTİTÜSÜ YAYINLARI

39—21	1	Maliye Enstitüsü	Türkiye'de Ziraî Makinalaşma	400
42—25	2(*)	Cahit Talas	Avrupa Memleketlerinde Kira Politikası	120
45—27	3	İ. H. Ülkmen	Âmme Maliyesi	175
49—31	4	Rıza Turgay	Federal Almanya'da Merkez Bankacılığı	75
51—53	5	Bedrettin Seyhan	Garbi Almanya Federal Cumhuriyetinde İstihlâk Vergileri	100
55—37	6	Gıyas Akdeniz	Vergi Bakımından Gelir	40
56—38	7	Louis Pommery (Çeviren: C. Talas	Yeni Zamanların İktisat Tarihi	700
62—42	8	Abraham Mey (Çeviren : Cumhur Ferman)	Türk Devlet Muhasebesi Üzerinde Düşünceler	75
61—43	8	Akif Erginay	İstihdam ve Gelir Hakkında 1955 - 64 Arası 10 Yıllık İtalyan Gelişme Programı ...	225
63—45	9	H. Laufenburger (Çeviren : Turgut Omay)	Mukayeseli Bütçeler	225
64—46	10(*)	Nazif Oker	Türk Vergi Sisteminin Anahatları	225
66—48	11(*)	G. Jèze	Maliye İlmi	870
68—50	13	Richard Stone (Çeviren : S. Aren ve A. Karaosmanoğlu, Nejat Bengül)	Sosyal Hesaplar ve İktisadî Modeller	200

SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt	Sayı	Fiyatı Krş.	Cilt	Sayı	Fiyatı Krş.
1 (*)	1	250	10	2	250
1 (*)	2	250	10	3	250
1 (*)	3	250	10	4	250
1 (*)	4	250	11	1	250
2 (*)	1 - 2	500	11	2	250
2 (*)	3 - 4	500	11	3	1000
3 (*)	1 - 2	500	11	4	400
3 (*)	3 - 4	500	12	1	450
4	1 - 4	1000	12	2	350
5	1 - 4	300	12 (*)	3	500
6	1 - 4	400	12 (*)	4	1250
7	1 - 4	575	13 (*)	1	1000
8	1 - 4	425	13	2	1450
9	1	250	13 (*)	3	1250
9	2	250	13 (*)	4	1250
9	3	250	14 (*)	1	1250
9	4	250	14	2 - 3	2500
10	1	250			

(*) İşaretli kitapların mevcudu kalmamıştır. Diğerleri Fakülte Neşriyat Servisi ile müellifilerinden satın alınabilir.

Fakülte Dergisinin senelik abone bedeli 50 T.L.
Türkiye harici 60 T.L. dır.

Fiyatı : 450 Krş.